

**Motivación y desempeño laboral en docentes de la Red
18, Ugel 04, Comas**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Psicología Educativa

AUTORA:

Br. Elke Rosa Delgado López Lavallo

ASESORA:

Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LIMA - PERÚ

2018

Página del jurado

.....

Dr.

Presidente del jurado

.....

Mg. Walter Manuel Vásquez Mondragón

Secretario del jurado

.....

Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda

Vocal del jurado

Dedicatoria

A Dios por darme la vida y salud, a mi amado esposo por darme fuerza para lograr mis objetivos, a mis queridos hijos por ser el motor de inspiración, en especial a mí hijo Álvaro por su paciencia y apoyo incondicional.

Agradecimiento

Al director de las Instituciones Educativas de la Red 18 y a los docentes de la Universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad de crecer profesionalmente.

Declaración de autenticidad

Yo, Elke Delgado López, estudiante del Programa Académico de Maestría en Psicología Educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 09403314, con la tesis titulada “Motivación y desempeño laboral en docentes de la Red 18, Ugel 04, Comas”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, junio de 2018.

Br. ELKE Delgado López Lavalle

DNI: 09403314

Presentación

Señores miembros del jurado

Presento la Tesis titulada: “ Motivación y desempeño laboral en docentes de la Red 18, Ugel 04, Comas”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Maestra en Psicología Educativa.

Los planteamientos teóricos de autores nacionales e internacionales vertidos en el presente estudio, determinen la rigurosidad científica necesaria para una investigación científica, que permita al logro de objetivos y resultados esperados.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad. En el primer capítulo se expone la introducción, la misma que contiene realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, las hipótesis y los objetivos de investigación. Asimismo, en el segundo capítulo se presenta el marco metodológico, en donde se abordan aspectos como: el diseño de investigación, las variables y su operacionalización, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos. Los capítulos III, IV, V, VI, y VII contienen respectivamente: los resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones y referencias consultadas y finalmente en el capítulo VIII los apéndices correspondientes

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

Índice de contenido

	Páginas
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas	21
1.5. Formulación del problema	33
1.6. Justificación del estudio	34
1.7. Hipótesis	35
1.8. Objetivos	35
II. Método	37
2.1. Diseño de investigación	38
2.2. Variables, operacionalización	39
2.3. Población y muestra	41
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	43
2.5. Métodos de análisis de datos	47
III. Resultados	49
IV. Discusión	66
V. Conclusiones	70
VI. Recomendaciones	72
VII. Referencias	75
Anexos	81
Anexo 1: Formato Matriz De Consistencia	82
Anexo 2: Instrumentos de medición de las Variables	84
Anexo 3: Certificado de validez por juicio de expertos	86

Anexo 4: Base de datos de la prueba piloto de la Motivación y Desempeño Laboral	98
Anexo 5: Base de datos de las variables Motivación y Desempeño Laboral	104
Anexo 9: Constancia de aplicación de instrumentos	113

Índice de tablas

	Página
Tabla 1 Operacionalización de la motivación.	40
Tabla 2 Operacionalización del desempeño laboral.	41
Tabla 3 Población de la RED 18.	43
Tabla 4 Distribución de la muestra de docentes.	43
Tabla 5 Validación de juicio de expertos.	46
Tabla 6 Confiabilidad – Alfa de Cronbach.	46
Tabla 7 Escala de correlación según el rango de valores.	48
Tabla 8 Niveles de la variable motivación docente.	50
Tabla 9 Niveles de la motivación intrínseca en docentes.	51
Tabla 10 Niveles de la motivación extrínseca en docentes.	52
Tabla 11 Niveles de la motivación trascendente en docentes.	53
Tabla 12 Niveles de la variable desempeño laboral en docentes.	54
Tabla 13 Niveles de la dimensión resultados de la tarea individual en docentes.	55
Tabla 14 Niveles de la dimensión de las conductas en docentes.	56
Tabla 15 Niveles de la dimensión de los rasgos en docentes.	57
Tabla 16 Contingencia entre la motivación y el desempeño docente	58
Tabla 17 Contingencia entre la motivación y resultado de la tarea individual	59
Tabla 18 Contingencia entre la motivación y conductas	60
Tabla 19 Contingencia entre la motivación y rasgos	61
Tabla 20 Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman significativa entre la motivación y el desempeño laboral.	62
Tabla 21 Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la motivación y la tarea individual.	63
Tabla 22 Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la motivación y las conductas.	64
Tabla 23 Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la motivación y los rasgos.	65

Índice de figuras

	Página
Figura 1. Niveles de la motivación.	50
Figura 2. Niveles de la motivación intrínseca.	51
Figura 3. Niveles de las habilidades humanas.	52
Figura 4. Niveles de motivación trascendente.	53
Figura 5. Niveles del desempeño laboral.	54
Figura 6. Niveles de los resultados de la tarea individual.	55
Figura 7. Niveles de las conductas.	56
Figura 8. Niveles de los rasgos.	57
Figura 9. Niveles de la motivación y el desempeño laboral	58
Figura 10. Niveles de la motivación y la tarea individual	59
Figura 11. Niveles de la motivación y las conductas	60
Figura 12. Niveles de la motivación y los rasgos	61

Resumen

El propósito fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL 04 Comas, 2018.

El tipo de investigación fue básica del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 174 docentes, la muestra fue 120 docentes y el tipo de muestreo es probabilístico estratificado. La técnica que se realizó es la encuesta, los instrumentos son de tipo cuestionario. Dichos instrumentos fueron validados por los expertos, a la vez se determinó su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach: en la motivación demuestra 0,960, una alta confiabilidad y en el desempeño laboral demuestra 0.922, una alta confiabilidad.

Asimismo, se determinó la correlación estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL 04 Comas, 2018, siendo el valor de Rho de Spearman 0.706; en consecuencia, es una correlación positiva alta. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Palabras claves: Motivación intrínseca, motivación extrínseca, motivación trascendente, desempeño laboral.

Abstract

The purpose was to determine the relationship between motivation and job performance in teachers of the institutions educational of the network 18 of the UGEL 04 commas, 2018.

The type of research was basic descriptive level, quantitative approach; non-experimental design. The population was formed by 174 teachers from both levels, the sample was 120 and the type of sampling is not probabilistic intentional. The technique that took place is the survey, instruments are of type questionnaire. Whose instruments were validated by experts, while its reliability was determined through statistical Cronbach's Alpha: in motivation shows 0,960, high reliability and in job performance shows 0.922 high reliability.

Also found statistically significant correlation between motivation and job performance in teachers of educational institutions of the network the UGEL 04 Comas 18, 2018, being the value of the Spearman Rho 0.706; Consequently, it is a high positive correlation. (Hernandez, Fernandez and Baptista, 2014)

Key words: intrinsic motivation, extrinsic motivation, transcendent motivation and job performance.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Los grandes cambios suscitados en el siglo XX, acerca de teorías de las organizaciones, específicamente sobre eficiencia y eficacia de las organizaciones, son el paso de procesos y estructura organizacional hacia el desempeño de los trabajadores, donde la motivación es de vital importancia en el mejoramiento de las relaciones interpersonales y con la organización, donde los directivos buscan generar un ambiente para que las personas se sientan motivadas, sean más productivas, eficientes y se sientan satisfechas con la labor que desempeñan y el entorno laboral (Alonso, 2005, p. 32).

En la actualidad, los planteamientos teóricos son aplicados en el campo educativo, donde la motivación del personal como el desempeño de su puesto en la institución educativa; asimismo, se puede señalar que la calidad del trabajo realizado, está sujeta a la motivación, interés y preocupación por la mejora del desempeño, además, la satisfacción laboral conduce directamente a un desempeño eficaz de las tareas.

De la misma manera, la motivación o grado de compromiso, es un proceso activo, orientado a dinamizar y mantener el comportamiento de los individuos hacia tendientes al logro de objetivos propuestos, por tanto, tiene un efecto directo sobre el desempeño, con mediciones básicas, como la asistencia, hasta evaluaciones más complejas, como aprender destrezas nuevas o encaminarse en nuevos protocolos, o la adopción de una nueva forma de pensamiento y organización para la prestación de servicios (Barca, 2005, p. 21).

De la misma manera, el cambio vertiginoso en los últimos años, obliga a la institución a ser más competitiva, exigente y busque ser más exitosa; y en el cumplimiento de este objetivo, y búsqueda de alcanzar expectativas, las instituciones revaloran la importancia de una mejor gestión de los recursos humanos, teniendo en cuenta procesos, donde el personal logra participar en la institución, donde el desempeño de los trabajadores, es el elemento más importante, así como su medición y control (Ramírez, 2014, p. 11).

En los últimos años se ha contratado a personas que durante el vínculo laboral han mostrado dificultades para liderar un grupo de trabajadores, han tomado en muchas ocasiones una aptitud reacia a algún cambio que se da en las Instituciones Educativas intentara realizar con fines de mejora, lo que ha impactado directamente en el desempeño laboral, clima organizacional y por ende la productividad en las entidades.

El desempeño laboral mediante la aplicación de una evaluación es una forma continua de medir la capacidad de los colaboradores para realizar su trabajo según los perfiles para los que fueron seleccionados, razón por la cual se generó el vínculo laboral, con la finalidad de mejorar el aporte de cada trabajador; sin embargo se ha apreciado que aún existen factores a nivel de productividad, conductual y características propias de los colaboradores que no han permitido del todo alcanzar una buena estructura organizacional y lograr que los procesos sean más efectivos (Wayne, 1997, p. 43).

Esta situación se presenta de forma notoria en la Red N° 18, Comas, donde se observa muchas situaciones de falta de motivación por parte de los directivos de las Instituciones Educativas. Sin embargo, el docente cumple con el compromiso en asistir a las capacitaciones, actividades realizadas en la Institución, comisiones, tiempo disponible, rutina diaria, el vínculo afectivo con los alumnos, proceso de enseñanza-aprendizaje, calidad de trabajo, entre otros.

De acuerdo al informe de los directivos de la Red N° 18, manifiestan que el desempeño laboral del docente es regular, porque no están motivados, hay un mínimo de docentes de escala superiores que hay una diferencia de remuneración y el mayor de los docentes están en la mínima escala, eso crea el malestar de no cumplir con algunas actividades que los directivos les comisiona. Por lo tanto, la motivación es muy importante en cualquier tipo de trabajo. Por tal motivo se plantea buscar relación entre la motivación y el desempeño laboral.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Trabajos previos internacionales

Vera (2016) en la tesis titulada *La gestión por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano del Banco Guayaquil Agencia Portoviejo*. Tuvo por objetivo determinar la asociación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral. Siguió una metodología de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 25 colaboradores. Utilizó como instrumento una encuesta con 15 preguntas. De acuerdo los resultados se obtuvieron el 68% de los colaboradores respondieron que la gestión por competencias SÍ mejoraría su nivel de desempeño y el de sus compañeros de trabajo, el 32% restante (8 personas) dijeron que NO; quizás porque no tienen suficiente conocimiento del tema o no están involucrados el 100% con la empresa. Asimismo, concluyó que las competencias adecuadas para el Banco Guayaquil se basan en un modelo conductista en el que las competencias son asociadas con el mejor desempeño, reconociendo los atributos de iniciativa, resistencia al cambio y liderazgo. En el proceso de selección se cuenta con las características de promoción y desarrollo del talento humano que se aplican de forma directa para calificar al colaborador idóneo, adaptándose los procesos de reclutamiento externo a las normas técnicas vigentes ($p < 0,05$). El clima organizacional en la empresa se caracteriza por ser competitivo.

Enriquez (2014) en su tesis *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*. Tuvo como objetivo principal determinar si el grado de motivación es predictor del desempeño de los empleados del Instituto de la Visión en México. Una investigación de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo correlacional, y diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por un total de 164 empleados. Se aplicó un cuestionario como instrumento con una escala de Likert, se utilizó el alfa de Cronbach para la confiabilidad con un valor de .939 y .909; la prueba de hipótesis mediante el uso de coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0,753; es

decir una correlación positiva alta y concluye que: el 75.1% de los trabajadores respondieron que no obedecen las normas impuestas por la institución, además el 67.5% de los encuestados respondió no tiene intención de participar en actividades sociales programadas por la institución, el 56.8% indica que su desempeño laboral se ve afectado de forma negativa y que debido que les falta la presencia de un líder que sea capaz de apoyarlos en su vida diaria como en las actividades que realizan cada uno de ellos.

Zavala (2014) en su tesis titulada *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*, en la Universidad Nacional de México D.F. Tuvo como objetivo: determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral. De tipo correlacional, con diseño no experimental de corte transversal, la población y muestra estuvieron conformadas por 53 personal operativo y 5 personal de mando. Se obtuvo como resultado el 48% de los colaboradores manifiestan que la motivación es regular y el desempeño laboral es regular. Sin embargo, tuvo como resultados en la prueba de Rho de Spearman, $r = 0.531$, lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $p = 0,000$ menor que 0,05 y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Appleton (2013) realizó la tesis de: *Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de la unión de iglesias adventistas de Belice*, por la Universidad de Montemorelos, México. El objetivo fue determinar si el grado de satisfacción laboral se relaciona con el nivel de desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de la Unión de Iglesias Adventistas de Belice (UIAB), a través de un estudio cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, aplicado en una población y muestra de 59 personas. La recolección de datos la realizó un cuestionario con escala de Likert, utilizando dos instrumentos que contaron con una confiabilidad de 0.963 para la variable satisfacción laboral y 0.881 para el desempeño laboral. Por lo tanto, el 60% de los trabajadores manifiestan que la satisfacción y desempeño es adecuado. Asimismo, estableció una correlación en base al coeficiente de Pearson, con un valor r de 0.247 y un nivel de significancia de 0.59, con la que concluye que no se encontraron relacionadas a la auto

percepción de la satisfacción laboral y la auto percepción del desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas de la UIAB.

Ramos (2013) en su tesis titulada: *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la Universidad de Colima*. México. Tuvo como objetivo: determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente; de tipo básico y diseño correlacional de corte transversal, y utilizó cuestionarios que aplicó a 112 sujetos. Se arribó que el 54% de los trabajadores indican que el compromiso organizacional es adecuado y el desempeño se ubica en proceso. También concluyó que existe relación positiva entre compromiso organizacional y desempeño de los profesores del Programa Universitario de Inglés de la Universidad de Colima, arrojando un nivel medio en el compromiso organizacional.

1.2.2. Trabajos previos nacionales

López (2016) en su tesis *La motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N.º 3, Rímac, 2015*. Tuvo como objetivo: determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente en la Red N.º 3, Rímac, 2015. De enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo y un diseño no experimental, de corte transversal. Con una muestra probabilística estratificado de 136 docentes de las Instituciones Educativas Esther Cáceres Salgado, María Parado de Bellido y 3014 “Leoncio Prado” de la Red N.º 3, Rímac, 2015. Se obtuvo que el 49% de los docentes manifiestan que la motivación es mala y el desempeño docente es regular. Según Rho de Spearman=0,614 y un nivel de significancia (bilateral) 0,000, y concluye: Existe relación positiva y moderada entre la motivación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red N.º 3, Rímac, 2015.

Mamani (2016) en la tesis titulada *Motivación y desempeño laboral en la institución financiera Mi banco de la ciudad de Puno, del año 2016*, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. La teoría base fue de Lusthaus (2002), que tuvo por objetivo establecer asociación entre la motivación y el desempeño laboral en la

institución financiera citada, para lo cual se utilizó un muestreo aleatorio considerando una población de 130 personas, obteniendo una muestra representativa de 97 colaboradores, 30 del área de operaciones y 67 del área de ventas. Utilizó la encuesta con 37 preguntas orientadas a la motivación y el desempeño laboral y el 62% de los docentes señalan que la motivación es regular y el desempeño laboral es regular. Concluyó que: existe relación directa y significativa moderada entre la motivación con el desempeño laboral, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.673. Asimismo, la organización no brinda incentivos ni capacitación continua, por lo que no se otorgan los recursos requeridos a fin de producir más. En cuanto a la motivación intrínseca y el desempeño laboral es regular. Para la motivación extrínseca se cuenta con incentivos económicos y no económicos, pero se presentan altos grados de insatisfacción en asesores y superiores en un entorno en el que no se da una buena comunicación.

Neyra (2016) en su tesis titulada: *Percepción del clima organizacional y motivación laboral de los clientes internos del Banco de Crédito del Perú de la región 1, 2016*. Su objetivo fue determinar la relación que existe entre la percepción del clima laboral y la motivación laboral de los clientes internos del Banco de Crédito del Perú. El tipo de investigación fue descriptivo-correlacional, y el diseño de investigación fue no experimental de tipo transversal. La población estuvo conformada por 240 colaboradores, siendo el tamaño de la muestra de 140 trabajadores con un muestreo probabilístico; específicamente el muestreo aleatorio simple. Utilizó la técnica de la encuesta para recolectar la información y como instrumento con alcance cuantitativo fue el cuestionario para ambas variables. También se arribó que el 48% de los trabajadores manifiestan que la percepción de clima organizacional es mala y la motivación laboral es inadecuada. El autor concluyó según sus resultados obtenidos mediante la prueba de R de Pearson 0.716, demuestran que existe correlación entre clima organizacional y motivación laboral.

López (2015) realizó la tesis titulada: *La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de una Mype de Lima Sur - Caso Avícola Vera E.I.R.L.* Tuvo

como objetivo: determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral. Con un enfoque cuantitativo, de tipo básica, nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. Con una muestra probabilística estratificada de 136 trabajadores. Por lo tanto, el 57% de los colaboradores es regular y el 50% de los trabajadores indican que el desempeño laboral es adecuado. Tuvo como resultado una correlación de Spearman= 0.614 con un valor de significancia (bilateral), y ante ello concluye: Existe una relación positiva y moderada entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de una Mype de Lima Sur - Caso Avícola Vera E.I.R.L.

Estela (2014) en su tesis *Calidad de vida laboral y motivación de los trabajadores del área de ventas de la empresa Latinex import export S.A.C. – Lima 2014*, de la Universidad César Vallejo, dicha investigación tuvo como objetivo general identificar la relación entre la calidad de vida laboral y la motivación de los trabajadores del área de ventas de la empresa. Es una investigación de tipo descriptiva correlacional, el diseño de la investigación es no experimental de corte transversal, nos encontramos frente a una investigación cuantitativa. Para la obtención de resultados se tomó a toda la población que está constituida por 62 colaboradores se les aplicó una encuesta en la escala de Likert, para medir la confiabilidad según el alfa de Cronbach, indicaron que tuvo un 0,951 por lo tanto son significativamente confiables, el resultado obtenido en la prueba de normalidad, para la primera variable 0.002 y la segunda variable 0.001, la prueba de hipótesis mediante el uso de coeficiente de correlación de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.798$) lo que indica una correlación positiva, además el valor de $P = 0,001$. Sobre los resultados obtenidos de las encuestas se concluye que el 75% del personal que labora en la empresa no está motivado a causa de no tener un apoyo adecuado por parte de sus empleadores respecto a sus logros personales y enriquecimiento de su éxito profesional. Asimismo, el 56.8% indica que su desmotivación afecta su desempeño laboral de forma negativa y que debido a esto no rinden al cien por ciento por mismo coincide en las evaluaciones de desempeño laboral dentro de la empresa son ineficientes y esto motiva a los compañeros a seguir creciendo, además el 72% de los

encuestados respondió que la satisfacción laboral de los colaboradores es limitada por que carece de reconocimiento hacia las labores diarias.

1.3. Motivación

1.3.1. Definición de motivación

Cuesta (2013) explicó que la palabra motivación proviene del latín *motivus*, *movere*, que significa mover, indicando alguna razón que estimule y de energía al comportamiento humano. La motivación se considera como el estímulo que lleva a la persona a seleccionar realizando una acción, optando entre a la alternativa que se presenta en un momento dado. Está en relación con el estímulo, porque es eficaz, valor y energía al esfuerzo personal o grupal, conducente al logro de objetivos propuestos.

Chóliz (2004) la motivación puede definirse como: “el interés o énfasis que posee una persona dirigida a la satisfacción de necesidades, creando o aumentando el impulso necesario para realizar esa acción, o dejar de hacerlo” (p. 41).

Chiavenato (2014) definió: Es el impulso que nos mueve a actuar de una determinada manera, siendo el de más intensidad la supervivencia en la lucha por la vida; luego la motivación que resulte del logro de satisfacer la necesidad primaria y secundaria, como: hambre, sed, abrigo, sexo, seguridad, protección, entre otros. (p. 52)

Asimismo, Chiavenato (2007), citado en Pila (2012), señaló que: El comportamiento es causado o generado por causas internas o externas originando el comportamiento humano, como consecuencia de la herencia y entorno, asimismo, el comportamiento recibe motivación por medio del impulso, deseo y necesidad, como motivo del comportamiento; así como también, el comportamiento se orienta hacia objetivos, generado por una causa. (p. 64)

Finalmente, se ha considerado la definición de Pérez (1995) citado en García (2004), que señaló que:

La actuación del ser humano se da siempre como una consecuencia de su decisión, que, a su vez, es consecuencia de un motivo o motivos, es evidente que el ser humano actúa por alguna razón; motivado por impulsos internos, externos o en beneficio de los demás. (p. 29)

1.3.2 Dimensiones de la motivación

Pérez (1985) citado por García (2004), añadió a la motivación intrínseca y extrínseca, un tercer tipo llamado motivación trascendente, los cuales se detallarán a continuación:

Dimensión 1: Motivación extrínseca

Pérez (1985), se entiende como “el deseo o empuje para actuar de cierta forma movidos por las posibles recompensas externas que se pueden recibir al término de la acción” (p. 31).

Soriano (2000) a este tipo de motivación expresa como: “resultado o la consecución de una recompensa o evitar un castigo o consecuencia negativa. La conducta se vuelve así un instrumento como medio para alcanzar recompensas económicas, sociales o psicológicas” (p. 45).

Fishman (2014) sobre la motivación extrínseca explicó: Que es como opuesta a la intrínseca, como aquella que procede de fuera y que conduce a la ejecución de la tarea. Todas las clases de emociones relacionadas con resultados se asume que influyen en la motivación extrínseca hacia las tareas. (p. 57)

Según el autor, la recompensa, se vuelve atractiva al ser otorgada al final de un logro, aumenta la posibilidad de que se efectúe nuevamente. Un castigo, es un estímulo no atractivo que reduce la posibilidad de que se vuelva a repetir. En cuanto

a los incentivos, la persona aprende el valor positivo o negativo, que es de utilidad en la evaluación y decisión si se vuelve a realizar o se evita.

Dimensión 2: Motivación intrínseca

Pérez (1985) señaló que, “se percibe como la motivación o deseo de realizar algo basado en el disfrute de la conducta en sí misma, más que depender o requerir apoyo externo” (p. 33).

De acuerdo a el autor la motivación intrínseca es un elemento esencial en la determinación de estudiar la profesión y esto permite en el estudiante un mejor rendimiento.

Soriano (2000) resume así la diferencia entra la motivación intrínseca y extrínseca:

Aquella motivación que procede del propio sujeto, que está bajo su control y tiene capacidad para auto-reforzarse. Asimismo, la motivación, considera que si el ser humano satisface sus necesidades primarias (biológicas, seguridad y pertenencia) y sus necesidades secundarias (reconocimiento y estima) llega a la autorrealización personal, que es lo que realmente buscan las personas con mayor nivel de motivación intrínseca. (p. 53)

Se puede concluir, que la motivación intrínseca se basa en una serie de necesidades psicológicas, que tienen la responsabilidad del comienzo, constancia y reenganche de la conducta frente a la ausencia de motivaciones extrínsecas. Este tipo de motivación es importante porque anima y empuja al individuo a buscar novedades, enfrentarse y superar los retos de su entorno con el fin de satisfacer sus necesidades más íntimas

Dimensión 3: Motivación trascendente

Pérez (1985), citado en García (2004) precisó que: “este tipo de motivación reúne aspectos de la realidad que determinan el logro de aprendizajes de las otras personas con las que se interacciona” (p. 33).

Pérez (2000) señaló que:

La motivación trascendente está dirigida a la satisfacción de la necesidad no demandada por los demás, está por encima de la propia necesidad, para mejorar el resto del grupo y beneficio del desarrollo de su potencial. Son las que llevan a la persona a actuar en beneficio de otra persona; las acciones están vinculadas a beneficiar a otra persona. (p. 39)

También tienen origen en el interior del propio individuo, pero aquí el destinatario de la satisfacción no es la propia persona, sino en la repercusión positiva que tiene en los demás.

El presente estudio consideró este apartado relevante pues el conocer, analizar e interpretar cada uno de los tipos de motivación, hace posible el reconocimiento de los factores motivacionales que impulsan a los docentes, siendo un estudio basado en el comportamiento humano, se ha trabajado bajo la clasificación dada por el profesor Pérez López y su enfoque antropológico.

1.3.3 Teoría antropológica

Pérez (1993) buscó un criterio de integración de las diferentes teorías de la motivación situadas en el paradigma psico-sociológico. Establece la teoría antropológica de la motivación humana al descubrir la lógica que se deriva al situar la acción en un contexto de interacción entre dos personas, en el que se van a dar, necesariamente, tres tipos de resultados como: resultado extrínseco, resultado

interno y el resultado externo, o, el aprendizaje del otro que recibe el impacto de mi acción –motivo transcendente–. Todos y cada uno de ellos, pueden constituir una poderosa fuente de motivación, es decir, pueden ser directamente buscados por la persona que actúa y ser, en consecuencia, motivos para que realice la acción.

La acción humana se puede concebir como, “un proceso de interacción (acción-reacción) con un entorno, que, en general, también será humano, es decir, formado por una u otras personas” (Pérez, 1993, p. 53). Con este punto de partida, se nota la influencia de la teoría general de los sistemas a la hora de estudiar la motivación humana.

Ford (1992) también intenta esta integración de las teorías motivacionales estableciendo un marco conceptual de la motivación en todos los ámbitos de la vida humana. Sin embargo, no llega a establecer la diferencia entre motivos y motivación que será fundamental a la hora de clarificar estas teorías, como hace Pérez (1993) precisó:

Una de sus aportaciones claves es la distinción fundamental entre motivo de la acción y el impulso (motivación) para alcanzarlo, explicando, al mismo tiempo, cómo llegan a influir cada uno de esos motivos en la formación del impulso motivacional del decisor. Integra las teorías de las metas (qué motiva) con el proceso a seguir (cómo motiva), pues afirma que una auténtica teoría de la motivación humana no puede limitarse a reconocer sólo los diferentes tipos de motivos que necesariamente están presentes en las interacciones entre personas (p. 17).

Los motivos hacen referencia a las preferencias o valores, los resultados que se quieren alcanzar al realizar una acción, luego, “los motivos transcendentales son el logro de aprendizajes de las personas con las que se interacciona el decisor; es decir, efectos que trascienden lo personal” (Pérez, 1992, p. 9).

Gordon (2002) comentó en una de sus publicaciones que tanto los modelos de Maslow como de Herzberg tienen sus limitaciones, pero no se les puede quitar

el mérito de introducir la variable intrínseca dentro de la motivación humana, sin embargo, dejaron de lado que el hombre no se mueve solo por poder, sino que también persigue el aprendizaje, el sentido de pertenencia y ayuda hacia los demás, es decir, se olvidaron de dar un enfoque más humanista a sus teorías.

Por ello, para conocer que mueve al individuo desde un enfoque antropológico, el profesor Pérez (1985) desarrolló una teoría que permite comprender cuáles son las motivaciones que impulsan a los trabajadores que forman parte de una organización. Para Pérez (1985), citado en Alcázar (2014), el ser humano es libre y aprende continuamente de sus aciertos y errores, cuyas acciones responden a la fuerza de su interior. Este modelo antropológico intenta explicar que las personas tienen motivos muy personales o internos para actuar, pero este accionar no se queda en ella, sino que se dirige a otras personas (Pérez, 2000, p. 43).

El profesor Pérez (1985), citado en García (2004), definió tres tipos de motivaciones:

La primera es la motivación extrínseca (incentivos que esperamos del entorno al actuar), en segundo lugar, encontramos la motivación intrínseca (resultado que esperamos experimentar internamente al actuar) y finalmente la motivación trascendente (resultados que provoca la acción realizada sobre los demás). (p.56)

La presente variable está dirigida bajo el enfoque antropológico de Pérez (1985) ya que se considera un modelo sólido, amplio y principalmente centrado en la persona humana, lo cual será de utilidad al momento de comprender los factores motivacionales que impulsan a los docentes en sus labores educativas diarias.

1.3.4 Motivaciones y motivos

Según Pérez (1985) citado en Sureda (2002), los individuos tienen un estímulo llamado motivación potencial, inclinado a lograr una satisfacción superior que luego,

es transformada en motivación actual para tomar decisiones, mediante mecanismos:

Motivación espontánea: mediante o a través de la memoria.

Motivación racional: reconocer lo conveniente o no de la ejecución o no de una acción, teniendo en cuenta sus posibles consecuencias.

Pérez (1985) consideró que:

Para controlar los impulsos de la motivación espontánea y llevar a la práctica lo recomendado por la motivación racional, es necesario desarrollar la virtud, es decir, realizar cosas que apetezcan o no, con la finalidad de cumplir con las obligaciones. La virtud se desarrolla a través de la práctica.

Por lo tanto, añade el autor, existen tres tipos de motivos para la acción personal: extrínsecos, intrínsecos y trascendentes, de los cuales hablaremos en el siguiente apartado.

1.3.5 Tipos de motivación

Se han explicado las distintas definiciones que existen sobre la motivación, por lo tanto, también existen varias tipologías de las cuales se han destacado las siguientes:

Para Pila (2012) la motivación se clasifica en:

Motivación positiva: entendida como el deseo constante de superación, encaminado siempre por un espíritu positivo.

Motivación negativa: son aquellos impulsos que nos direccionan al cumplimiento de las obligaciones mediante castigos, amenazas, etc., ya sea de la familia o de la sociedad.

Motivación intrínseca: Cuando se fijan los intereses del estudio o el trabajo en la superación y crecimiento personal y profesional. Aquí también encontramos una sub clasificación:

Motivación intrínseca hacia la realización: las personas se enfocan más en el proceso que en los resultados, mostrando placer al realizar algo.

Motivación intrínseca hacia experiencias estimulantes: se entiende al realizar acciones para experimentar sensaciones como placer, diversión y excitación.

Motivación extrínseca: se entiende como el estímulo externo que impulsa al aprendizaje, pero no por satisfacción propia, sino por los beneficios que se ofrecen. Aquí encontramos otra sub división:

Regulación externa: La conducta se regula mediante un medio externo, como un premio o castigo.

Regulación introyectada: la persona se internaliza para la acción basada en experiencias pasadas.

Identificación: la persona juzga las conductas escogidas por el mismo regulando así sus motivaciones extrínsecas.

1.4 Desempeño laboral

1.4.1 Definición del desempeño laboral

Robbins y Judge (2013) definieron al desempeño laboral como “acciones y conductas referidas al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, y a la productividad” (p. 555).

Esta definición planteó que las empresas o mayoría de las organizaciones solo evaluaban el desempeño de acuerdo con la manera que los trabajadores realizaban sus tareas y como estaban definidas en la descripción de sus puestos; sin embargo, ante el surgimiento de empresas orientadas más al servicio de atención del cliente, fue necesario contar con más información para evaluar el trabajo de los empleados o si están cumpliendo con los resultados esperados.

Dessler y Varela (2011) definió: “es un proceso por el cual la fuerza laboral, es decir los empleados, realizan sus actividades para alcanzar las metas organizacionales” (p. 27).

Con esta definición, el desempeño de una persona o grupo de personas se relaciona en un proceso sistemático que funciona basado en los objetivos o metas, la misión y la visión de la organización.

1.4.2 Dimensiones del desempeño laboral

Según Robbins y Judge (2013), las dimensiones del presente estudio, son las siguientes:

Dimensión 1. Resultados de la tarea individual

Robbins y Judge (2013) precisaron:

Si el fin es más importantes que los medios, se debería realizar una evaluación del resultado de la tarea asignada, o cantidad producida, pérdida generada y el costo por cada producto o servicio, en el caso de un gerente, el volumen de ventas, utilidades que se obtiene por el incremento de las ventas. (p. 556)

Es importante medir los resultados de cada trabajador realiza en su labor, porque es importante conocer el grado de participación que tiene cada uno relacionados a los objetivos, metas grupales y de equipo de área.

Dimensión 2. Conductas

Robbins y Judge (2013) mencionaron que:

La dificultad de la atribución del resultado específico a la acción de las personas en diversos cargos o puestos individuales o que forman parte de un grupo o área, es difícil su identificación de la contribución de cada uno; por ello se lleva a cabo una evaluación de la conducta del trabajador; que necesariamente no se limita a las relacionadas con la productividad individual, sino también en grupos de trabajo, y se

sugiere mejora, así como realizar actividades voluntarias para el mejor desarrollo organizacional. (p. 556)

Las conductas son un factor de medición del desempeño del trabajador muy importante, con éstas se puede verificar si la persona muestra capacidades para afrontar nuevas responsabilidades, si se relaciona y labora mediante el trabajo en equipo, propone nuevas ideas, realiza nueva sugerencia que permitan mejoras el ritmo laboral y la productividad individual.

Dimensión 3. Rasgos

Robbins y Judge (2013) definieron a los rasgos individuales como:

El grupo más débil de criterios, porque se relacionan menos con el desempeño laboral. Una buena actitud, muestra de confianza, poseer experiencia, se podría relacionar o no con el resultado positivo de cada tarea, sin embargo, no se puede evitar que cada organización aun utiliza este tipo de rasgos para la evaluación del desempeño laboral. (p. 556)

Con esta definición, el autor precisa que también es importante medir los rasgos de las personas con relación a su desempeño, estos permiten definir si una persona es confiable, muestra confianza, realiza su trabajo en forma óptima, como se relaciona con sus compañeros de trabajo y como realiza labores de atención a otras personas.

1.4.3. Teoría del desempeño laboral

Según Chaparro (2006) las teorías hacen posible mejorar el desempeño laboral en los miembros de una organización:

Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland

Con enfoque en los siguientes tipos de motivación: (a) Motivación al logro (el impulso de sobresalir, de tener éxito. Los individuos se imponen metas elevadas a alcanzar); (b) Motivación al poder (Es la necesidad de influir y poder controlar a otras personas y grupos, y lograr obtener reconocimiento por parte de ellas); (c) Motivación de afiliación (Es el deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, les gusta ser populares); (d) Motivación de competencia (Es el deseo de realizar trabajos de alta calidad).

Teoría de la motivación-higiene, de Frederick Herzberg

Explica que existe una relación entre los factores intrínsecos y la satisfacción laboral, y entre los factores extrínsecos y la insatisfacción. Plantea una relación entre las características psicológicas y el rendimiento en el trabajo, y las organiza en dos jerarquías: cognoscitivas y motivacionales. Intrínsecos o motivadores son la realización, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad, el progreso y el desarrollo. Los factores extrínsecos o higiénicos, como el salario, la administración, la supervisión, las relaciones interpersonales, las políticas y la estructura administrativa de la compañía y las condiciones laborales si están presentes no originan motivación, pero evitan la insatisfacción (Chaparro, 2006, p. 54).

1.4.4 Origen de desempeño laboral

Arroyo (2013) señaló que:

La evaluación del desempeño laboral se debe convertir en toda organización, en un instrumento importante para los gerentes de recursos humanos, para lograr el mejoramiento de la habilidad del trabajador, y lograr desarrollar ventajas competitivas en el cargo o área donde preste servicio. (p. 52)

Por ello, aplicar evaluaciones para el desempeño laboral en una organización, es un proceso que realizan los directivos; quienes son los encargados de evaluar la actitud, desempeño y comportamiento del trabajador en el desempeño de sus funciones, teniendo en cuentas la oportunidad, cantidad y calidad del valor agregado que se generen en el logro de objetivos institucionales.

Arroyo (2013) manifestó:

Evaluar el desempeño permite la maximización de la motivación en los colaboradores, cuando éste percibe una evaluación favorable, por su desempeño y brindar un buen servicio. Por ello, la motivación implica cumplir un indicador fundamental donde requiere la atención de toda organización; ante ello, resalta la importancia de la evaluación de las deficiencias y determina el grado de motivación del personal en el cumplimiento de sus funciones. (p. 67)

El estudio de desempeño laboral se origina junto al análisis de puestos o cargos en la labor que se realiza en las organizaciones, datándose desde finales de los años 60 e inicios de los 70. De tal forma que se prestaba gran atención a los atributos personales en los empleados, con la finalidad de lograr mayores competencias en el desempeño de la función. En los siglos XX y XXI se prestó mayor atención a las competencias laborales, por lo que influye el enfoque por competencias, orientándose fuertemente a los elementos que hacen competitiva a la organización interna y externa, dando a su vez origen a los denominados conflictos laborales (Granados, 2011, p. 30).

Se entiende que el desempeño laboral, es ser un trabajador eficaz dentro de la organización, que necesita la organización, para su funcionamiento donde el trabajador cumple una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido, el desempeño laboral de los trabajadores va a depender de su comportamiento y de los resultados conseguidos.

1.4.5 Importancia del desempeño laboral

El rol que tiene actualmente el recurso humano es cada día más trascendente, ya que permite diseminar o estimar el valor agregado que cada trabajador aporta a su trabajo, así como asegurar que los objetivos corporativos se cumplan en la medida de cómo fueron establecidos, tanto operativos como estratégicos y su relación a los resultados finales, entiéndase como resultados finales no solo el tema de rentabilidad económica como empresa sino también a nivel de cultura organizacional.

Por esta razón, es importante que las organizaciones cuenten con un buen mecanismo o procedimiento adecuadamente establecidos para medir el desempeño de los empleados, donde cada responsable y/o jefe de área, así como también el personal directivo revise constantemente el avance, logros y dificultades superadas permanentemente por los trabajadores, dado que se encuentran vinculados a estos procesos de control para mejora de su gestión como área y como parte de la organización.

1.5. Formulación del problema

1.5.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL 04 Comas, 2018?

1.5.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la motivación y los resultados de la tarea individual en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL 04 Comas, 2018?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la motivación y las conductas en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL 04 Comas, 2018?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la motivación y los rasgos en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL 04 Comas, 2018?

1.6. Justificación del estudio

Justificación pedagógica

El presente trabajo de investigación permitió conocer las teorías circundantes en el mundo académico sobre la motivación y el desempeño laboral. Además, los resultados obtenidos podrán servir como referencia para futuras investigaciones ya que demostraremos la relación constante entre las dos variables de estudio. Esta investigación está basada en la recopilación de libros, autores nacionales e internacionales, además del uso de la página web que ayudó a profundizar los temas y contribuyó al desarrollo de sus dimensiones.

Justificación metodológica

De la misma manera se justifica porque obedece a un enfoque cuantitativo, y se utilizará el método hipotético deductivo mediante un análisis estadístico, de la aplicación de instrumentos que fueron debidamente validados por expertos metodólogos y que podrán ser utilizados en investigaciones relacionadas a las variables de estudio.

Justificación social práctica

Desde el punto de vista práctico, el presente estudio se justifica por el hecho de encontrar fundamentos que aclaren las causas de desmotivación y bajo rendimiento laboral de los trabajadores tanto docentes como administrativos, así es que puede ayudar a mejorar algunos indicadores sobre el rendimiento laboral y una verdadera conciencia en los trabajadores de lo importante que es la institución donde laboran y así se encuentren plenamente motivados para desempeñarse como tal en sus puestos de trabajo y con esto optimizar recursos destinados al desarrollo de la misma.

1.7. Hipótesis

1.7.1 Hipótesis general

La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL 04 Comas, 2018.

1.7.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específicas 1

Existe relación significativa entre la motivación y los resultados de la tarea individual en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL 04 Comas, 2018.

Hipótesis específicas 2

Existe relación significativa entre la motivación y las conductas en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL 04 Comas, 2018.

Hipótesis específicas 3

Existe relación significativa entre la motivación y los rasgos en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL 04 Comas, 2018.

1.8. Objetivos

1.8.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL 04 Comas, 2018.

1.8.2 Objetivos específicos

Objetivos específicos 1

Determinar la relación entre la motivación y los resultados de la tarea individual en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL 04 Comas, 2018.

Objetivos específicos 2

Determinar la relación entre la motivación y las conductas en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL 04 Comas, 2018.

Objetivos específicos 3

Determinar la relación entre la motivación y los rasgos en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL 04 Comas, 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Enfoque de investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2014) precisaron: “porque se ha realizado la medición de las variables y se han expresado los resultados de la medición en valores numéricos para prevalecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

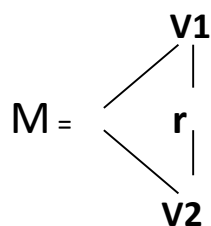
Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo básica. Al respecto Valderrama (2015) precisaron: “también es conocida, como pura, teórica o fundamental, busca poner a prueba una teoría, con escasa o ninguna intención de aplicar sus resultados a problemas prácticos” (p. 45).

Diseño de investigación

Por otro lado, el diseño de la siguiente investigación es no experimental de corte transversal, descriptivo correlacional ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio. Es transversal porque se mide las variables en un espacio y tiempo único. “Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.155).

El diseño de la presente investigación se encuentra en el siguiente cuadro:



Dónde:

- M : Muestra de estudio
 V1 : Motivación
 V2 : Desempeño laboral
 r : Coeficiente de Relación

Método de la investigación

La presente investigación, utilizó el método hipotético-deductivo, pues se parte de una hipótesis y mediante deducciones se llega a las conclusiones. Según (Bernal, 2010, p. 60) consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos.

2.2. Variables, operacionalización**2.2.1 Definición conceptual de la variable**

Son características o conceptos que son susceptibles de ser observables medibles y cuantificables.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan: trata de definiciones de diccionarios o de libros especializados y cuando describen la esencia o las características de una variable, objeto o fenómeno se les denomina definiciones reales. Es decir, definir la variable diciendo ¿qué es? Esta definición permite al investigador tener una idea plena de lo que es conceptualmente la variable que representa al hecho que se investiga. (p. 119)

Concepto de la variable 1: Motivación

La actuación del ser humano se da siempre como una consecuencia de su decisión, que, a su vez, es consecuencia de un motivo o motivos, es evidente que el ser humano actúa por alguna razón; motivado por impulsos internos, externos o en beneficio de los demás (Pérez, 1985)

2.2.2 Definición operacional

Pérez (1985) establece tres dimensiones: intrínseca, extrínseca y trascendental.

Concepto de la variable 2: Desempeño laboral

Acciones y conductas referidas al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, y a la productividad (Robbins y Judge, 2013).

Definición operacional

Según Robbins y Judge (2013) dimensionaron en tres categorías como: resultados de la tarea individual, conductas y rasgos.

Tabla 1
Operacionalización de la motivación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Motivación intrínseca	Necesidades psicológicas	1,2,3,4 5,6,7,8	Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2)	Malo (25 - 58)
Motivación extrínseca	Necesidades materiales	9,10,11,12 13,14,15,16 17	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3) De acuerdo (4)	Regular (59 – 91)
Motivación trascendente	Necesidades sociales	18,19,20,21 22,23,24,25	Muy de acuerdo (5)	Bueno (92 – 125)

Tabla 2
Operacionalización del desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Resultados de la tarea individual	Resultado de la tarea	1		
	Uso de recurso	2	Nunca	
	Participación	3	(1)	Malo
Conductas	Trabajo en equipo	4,5,6	Casi nunca	(22 – 51)
	Relaciones interpersonales	7,8,9	(2)	Regular
	Sugerir mejoras	10,11,12	A veces	(32 – 81)
Rasgos	Voluntario para tareas adicionales	13,14,15	(3)	Bueno
	Buena actitud	16,17,18	Casi siempre	(82 – 110)
	Mostrar confianza	19,20,21	(4)	
	Ser confiable	22,23,24	Siempre	
	Poseer mucha experiencia	25	(5)	

2.3. Población y muestra

2.3.1 Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p. 174). Por lo tanto, la presente investigación está conformada por 174 docentes.

Tabla 3
Población de la RED 18.

Institución Educativa	Docentes	Porcentajes
Institución Educativa Raúl Parras Barrenechea	24	12%
Institución Educativa José María Arguedas	40	29%
Institución Educativa Santiago Antúnez de Mayolo	22	13%
Institución Educativa San Felipe	26	15%
Institución Educativa N° 3054 La Flor	28	13%
Institución Educativa N°2040 República de Cuba	34	19%
Total	174	100%

Fuente: Cuadro de asignación de personal 2018.

$$n = \frac{Z^2 \cdot N(p \cdot q)}{E^2(N - 1) + Z^2(p \cdot q)}$$

Donde:

n = Tamaño muestral.

Z^2 = Nivel de confianza elegido

p , q = Probabilidad de éxito y fracaso, respectivamente.

N = Población

E^2 = Error seleccionado

En nuestro estudio, para el cálculo de la muestra tenemos lo siguiente:

$$Z^2 = 1.96 \text{ (95\%)}$$

$$p , q = 0.5 \text{ (valor = 50\%)}$$

$$N = 174$$

$$E^2 = 0.05 \text{ (5\%)}$$

Por tanto:

$$n = \frac{(1,96)^2 \cdot (174)(0,5 \cdot 0,5)}{(0,05)^2(174 - 1) + (1,96)^2(0,5 \cdot 0,5)}$$

$$n = 119,972$$

$$n = 120$$

De la aplicación de la fórmula se obtiene que el tamaño de la muestra está constituido por 120 docentes. Aplicando la proporcionalidad definimos el tamaño de la muestra de docentes por institución educativa la cual se visualiza a continuación.

Tabla 4

Distribución de la muestra de docentes

Institución Educativa	Total, de docentes	Factor de afección	Muestra de docentes	Porcentaje
Institución Educativa Raúl Parras Barrenechea	24	0.693	17	14%
Institución Educativa José María Arguedas	40	0.693	28	23%
Institución Educativa Santiago Antúñez de Mayolo	22	0.693	15	13%
Institución Educativa San Felipe	26	0.693	18	15%
Institución Educativa N° 3054 La Flor	28	0.693	19	16%
Institución Educativa N°2040 República de Cuba	34	0.693	23	19%
Total	174		120	100%

2.3.2 Muestra

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Según et al, Fernández y Baptista (2014, p. 175). La muestra está constituida por 120 docentes de los niveles primaria y secundaria.

Tipo de muestreo:

Probabilística estratificada.

Valderrama (2015) precisó que consiste “en dividir a la población en sub conjuntos o estratos cuyos elementos poseen características comunes” (p. 191).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**2.4.1 Técnicas**

Para la presente investigación se empleó la técnica de la encuesta. Ésta, según Alvira (2011) definió:

La encuesta presenta dos características básicas que la distinguen del resto de los métodos de captura de información: recoge información proporcionada verbalmente o por escrito mediante un cuestionario estructurado y utiliza muestras de la población objeto de estudio. (p.6)

2.4.2 Instrumentos

El instrumento es de tipo cuestionario, según Carrasco (2014) los cuestionarios consisten en presentar a los encuestados unas hojas conteniendo una serie ordenada y coherente de preguntas formuladas, con claridad, precisión y objetividad, para que sean resueltas de igual modo (p.318).

Ficha técnica 1

Datos generales

Motivación en docentes

Título	: Cuestionario sobre motivación
Autor	: Pérez, J.
Año	: (1985)
Adaptado:	: Delgado, E. (2018)
Objetivo	: Describir el nivel de motivación de los docentes
Lugar de aplicación	: Distrito de Comas, Carabayllo
Administración	: Individual
Estructura	: La escala consta de 25 ítems.
Duración de la Aplicación	: 15 minutos
Descripción del instrumento	: El instrumento consta de tres dimensiones y hace un total de 25 ítems dimensiones: motivación intrínseca (8 ítems), motivación extrínseca (9 ítems) motivación trascendente (8 ítems), cuya escala de opción múltiple, tipo Likert, fue: Muy en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni desacuerdo (3), de acuerdo (4), muy de acuerdo (5)

Ficha técnica 2

Datos generales

Desempeño laboral

Título:	Cuestionario sobre desempeño laboral
Autor:	Pérez, J.
Año:	1985
Adaptado:	Delgado, E. (2018)
Objetivo:	Describir el nivel del desempeño laboral de los docentes
Administración:	Individual
Duración:	15 minutos
Significación:	El cuestionario está referido a determinar la relación entre empleabilidad y competencias gerenciales
Estructura:	La escala consta de 22 ítems, tres dimensiones: resultados de la tera individual (3 ítems), conducta (9 ítems), rasgos (10 ítems), cuya escala de opción múltiple, tipo Likert, fue: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre(4), siempre (5)

2.4.3 Validez

Según Hernández et al. (2014) “Es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (p. 201). “Un instrumento de medición puede ser confiable, pero no necesariamente válido. Por ello es requisito que el instrumento de medición demuestre ser confiable y válido. De no ser así, los resultados de la investigación no deben tomarse en serio” (p. 204).

Para la validez y confiabilidad de los instrumentos participaron 3 jueces, quienes calificaron en promedio aplicable, dando así la validez de los instrumentos. Asimismo, en el proceso de validación de cada uno de los cuestionarios del

presente estudio, se tendrá en cuenta para cada ítem, la validez de contenido y para tal efecto se considerarán tres aspectos: pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 5
Validación de juicio de expertos

N°	Experto	Aplicable
Experto 1.	Dra. Estrella Esquiagola Aranda	Dos instrumentos aplicables
Experto 2.	Dra. Rosa Rivera Rupay	Dos instrumentos aplicables
Experto 3.	Dr. Walter Copa Luque	Dos instrumentos aplicables

2.4.4 Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se halló mediante el procedimiento de consistencia interna con el coeficiente Alfa de Cronbach.

Según Hernández, et al. (2010) “La confiabilidad de un instrumento de medición se determina mediante diversas técnicas, y se refieren al grado en la cual se aplica, repetida al mismo sujeto produce iguales resultados” (p.210).

Por lo tanto, Hernández, et al. (2010), la confiabilidad consiste en el "grado en que un instrumento produce resultado consistente y coherente" (p.211).

Tabla 6
Confiabilidad – Alfa de Cronbach

N°	Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de ítems
1	Cuestionario sobre motivación	0,960	25
2	Cuestionario sobre desempeño laboral	0,922	22

Como se puede observar, la tabla 3 permite analizar los resultados de la prueba Alfa de Cronbach para la variable motivación fue y para la variable desempeño, por lo tanto, se puede afirmar que las variables tienen una a.... confiabilidad.

2.5. Métodos de análisis de datos

En el presente trabajo de investigación para la aplicación de los instrumentos se realizó primero la selección de la muestra objetiva titulada Motivación con 25 Ítems y Desempeño Laboral con 22 ítems con un tiempo determinado de 15 minutos, seguidamente se solicitó el permiso correspondiente a los Directores de los planteles de las Instituciones Educativas para la aplicación de este, en día 30 de abril 2018 se presentó la solicitud a las Instituciones Educativas José María Arguedas a hora: 13:40 pm, Santiago Antúnez de Mayolo 14:30 pm y San Felipe 15:30 pm.

El día 2 de mayo me apersoné a las tres primeras instituciones para que me indiquen que día pueda aplicar el instrumento, el Directivo de la Institución Educativa José María Arguedas, así mismo como la secretaria de la Institución Educativa Santiago Antúnez de Mayolo indico que podría apersonarme el día jueves 3 de mayo para la aplicación de este; así mismo este mismo día que me apersoné a la Institución Educativa San Felipe a las 15:50 horas me autorizó el Director de dicha Institución que proceda a la aplicación del instrumento lo cual aplique a 19 docentes hasta las 18:00 horas; el día 3 de mayo se procedió la aplicación del instrumento a las Instituciones Educativas José María Arguedas donde se aplicó a 28 docentes a horas 13:30 hasta las 17:10; en la Institución Educativa Santiago Antúnez de Mayolo se aplicó a 15 docentes desde las 16:35 a 18:00.

El día 4 de mayo se prosiguió con la presentación de las solicitudes de las últimas Instituciones Educativas Raúl Porras Barrenechea a horas 13:40 p.m.; 3054 La Flor 14:20 y finalmente la Institución Educativa 2040 República de Cuba a horas 15:10, el día lunes 7 me dirigí a las instituciones para la respuesta a la solicitud presentada, la señorita secretaria de la Institución Educativa Raúl Porras Barrenechea me indicó que me podría apersonar el día 9 del presente mes para la aplicación del instrumento, así mismo el Director de la Institución Educativa 3054 La Flor, me indico que podría acercarme el día 8 del presente mes, y finalmente el secretario de la Institución Educativa 2040 República de Cuba me indico que podría acercarse a la Institución Educativa el día jueves 10 de mayo.

Seguidamente me acerque a la Institución Educativa N°3054 La Flor el día 8 a horas 13:30, se aplicó el instrumento a 19 docentes hasta las 3:30; al siguiente día se realizó la aplicación del instrumento a los docentes de la Institución Educativa Raúl Porras Barrenechea a horas 13:30, donde se aplicó el instrumento a 17 docentes hasta las 17:00 horas. Finalmente, el día 10 de mayo se aplicó el instrumento a 23 docentes de la última Institución Educativa N°2040 República de Cuba a las 14:00 hasta las 16:30 horas, luego se prosiguió a sistematizar los datos en un formato Excel los cuales fueron llevados a la hoja de datos del sobre estadístico para el procesamiento de la elaboración de tablas y figura estadística SPSS 24,0 de los cuales arrojaron los resultados que se muestra en el siguiente capítulo

Tabla 7
Escala de correlación según el rango de valores

Coeficiente	tipo	Interpretación
De 0a 20		Correlación prácticamente nula
De 0.21 a 0.40	Positiva	Correlación baja
De 0.41 a 0.70	relación	Correlación moderada
De 0.71 a 0.90	directa	Correlación alta
De 0.91 a 1		Correlación muy lata

Fuente: Adaptado de Bisquerra (2009. P. 212).

III. Resultados

3.1. Resultado descriptivo de la investigación

Tabla 8

Niveles de la variable motivación docente

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	23	19,2%
	Regular	60	50%
	Bueno	37	30,8%
	Total	120	100%

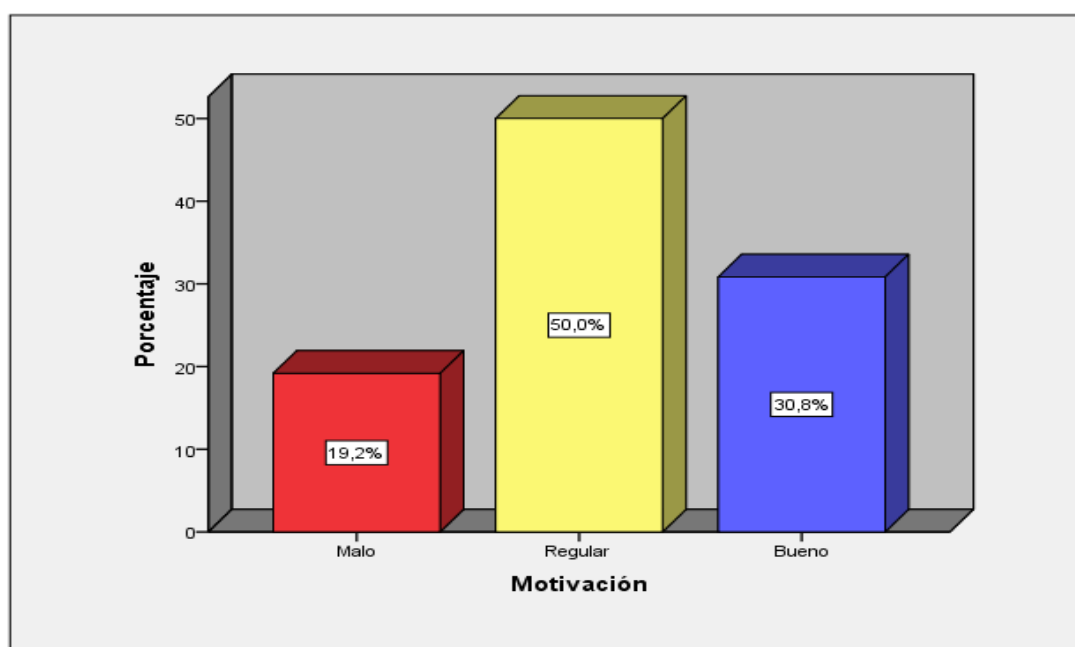


Figura 1. Niveles de la motivación.

En la tabla 8 y figura 1, el 50% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red N° 18, Ugel 4, Comas, 2018, indican que la motivación es regular, el 30,8% de los docentes manifiestan que la motivación es buena y un 19,2% de los docentes expresan que la motivación es mala. Es decir, la mayoría de los docentes no sienten motivados porque no hay una unificación en cuanto a la remuneración y también por parte de los directivos no les motivan cuando aquellos que sobre salen en su labor pedagógica.

Tabla 9
Niveles de la motivación intrínseca en docentes

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	31	25,8%
	Regular	69	57,5%
	Bueno	20	16,7%
	Total	120	100%

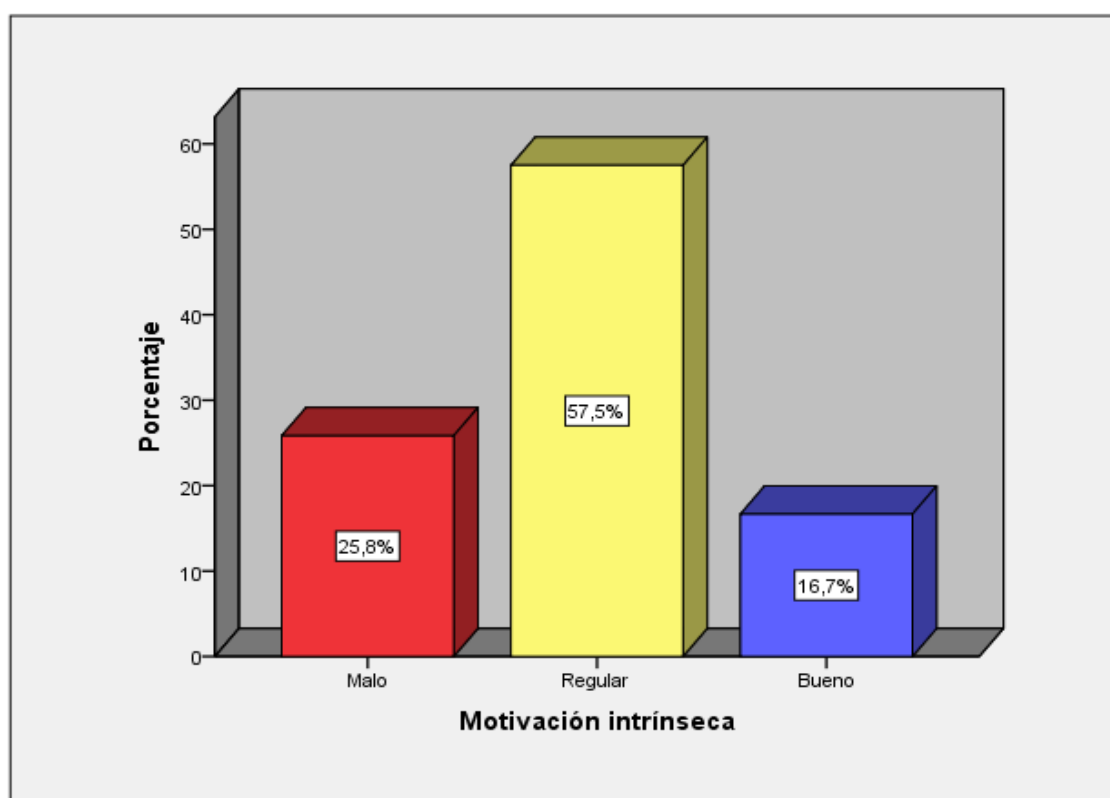


Figura 2. Niveles de la motivación intrínseca.

En la tabla 9 y figura 2, el 57,5% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red N° 18, Ugel 4, Comas, 2018, manifiestan que la motivación intrínseca es regular, el 25,8% de los docentes expresan que la motivación intrínseca es mala y un 16,2% de los docentes muestran que la motivación intrínseca es buena. Es decir, la mayoría de los docentes procuran de llegar a alcanzar estímulos por parte de la dirección.

Tabla 10

Niveles de la motivación extrínseca en docentes

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	21	17,5%
	Regular	69	57,5%
	Bueno	30	25%
	Total	120	100%

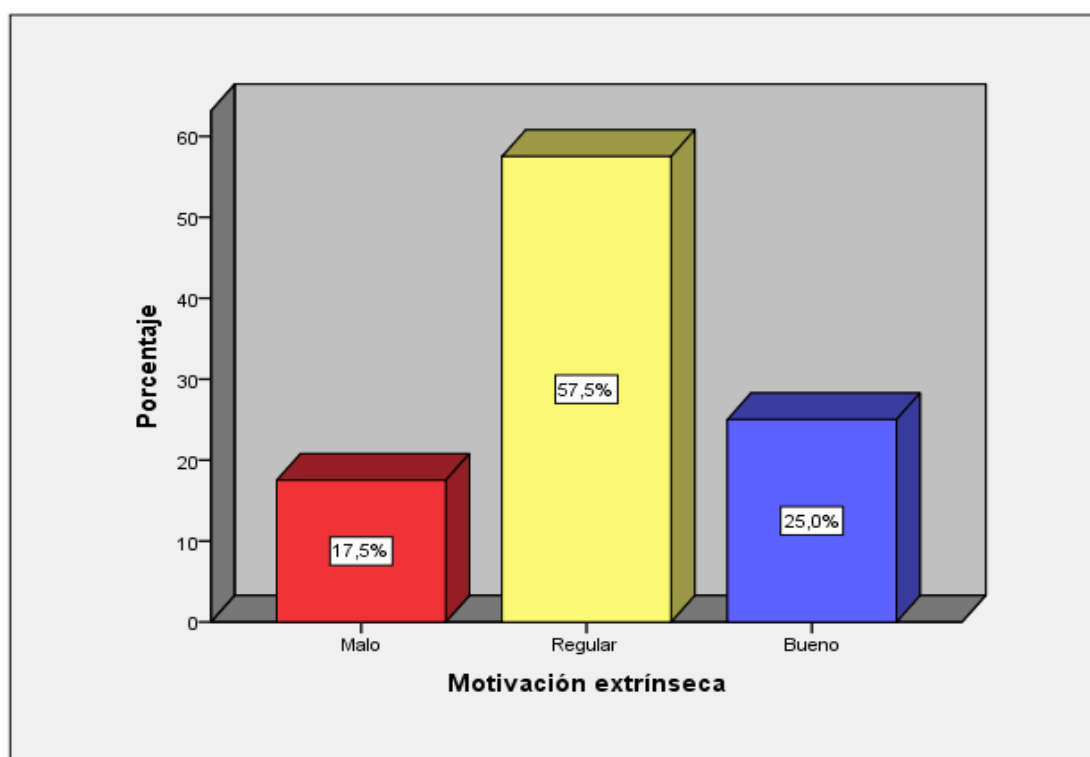


Figura 3. Niveles de motivación extrínseca.

En la tabla 10 y figura 3, el 57,5% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red N° 18, Ugel 4, Comas, 2018, expresan que la motivación extrínseca es regular, el 25% de los docentes expresan que la motivación extrínseca es buena y un 17,5% de los docentes muestran que la motivación extrínseca es mala. Es decir, la mayoría de los docentes buscan superarse para satisfacer sus necesidades y a la vez alcanzar sus objetivos y ser reconocido por parte de la UGEL, DREL y del Ministerio de Educación.

Tabla 11
Niveles de la motivación trascendente en docentes

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	21	17,5%
	Regular	57	47,5%
	Bueno	42	35%
	Total	120	100%

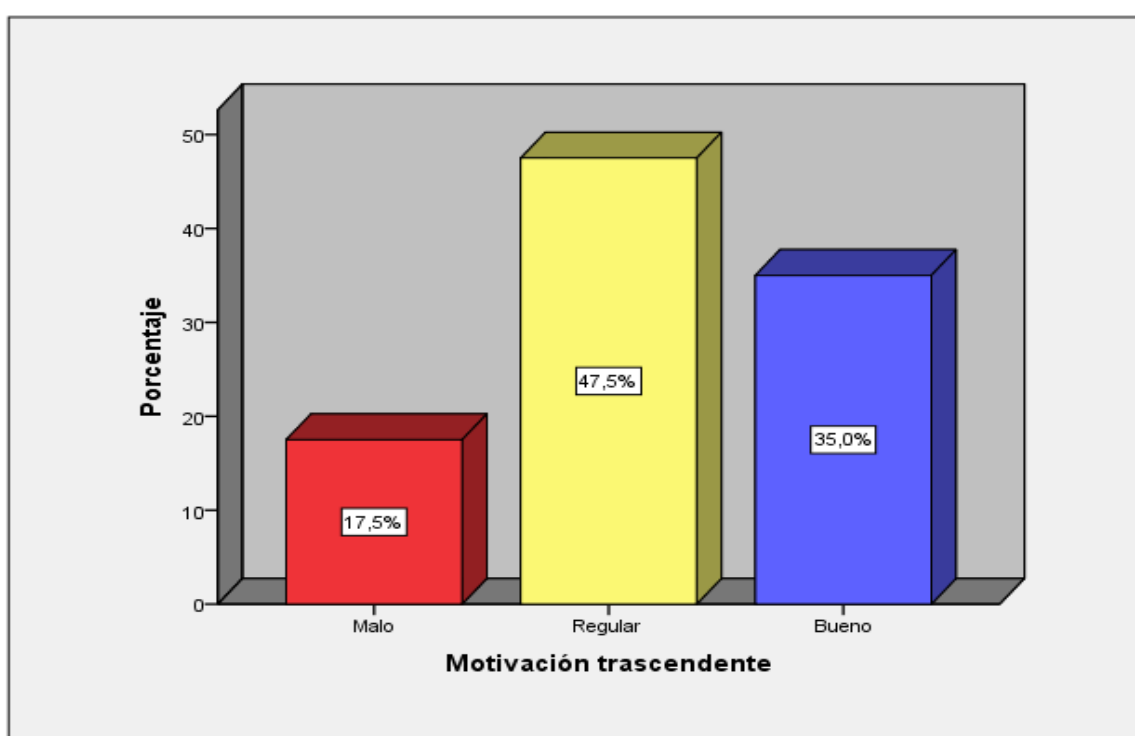


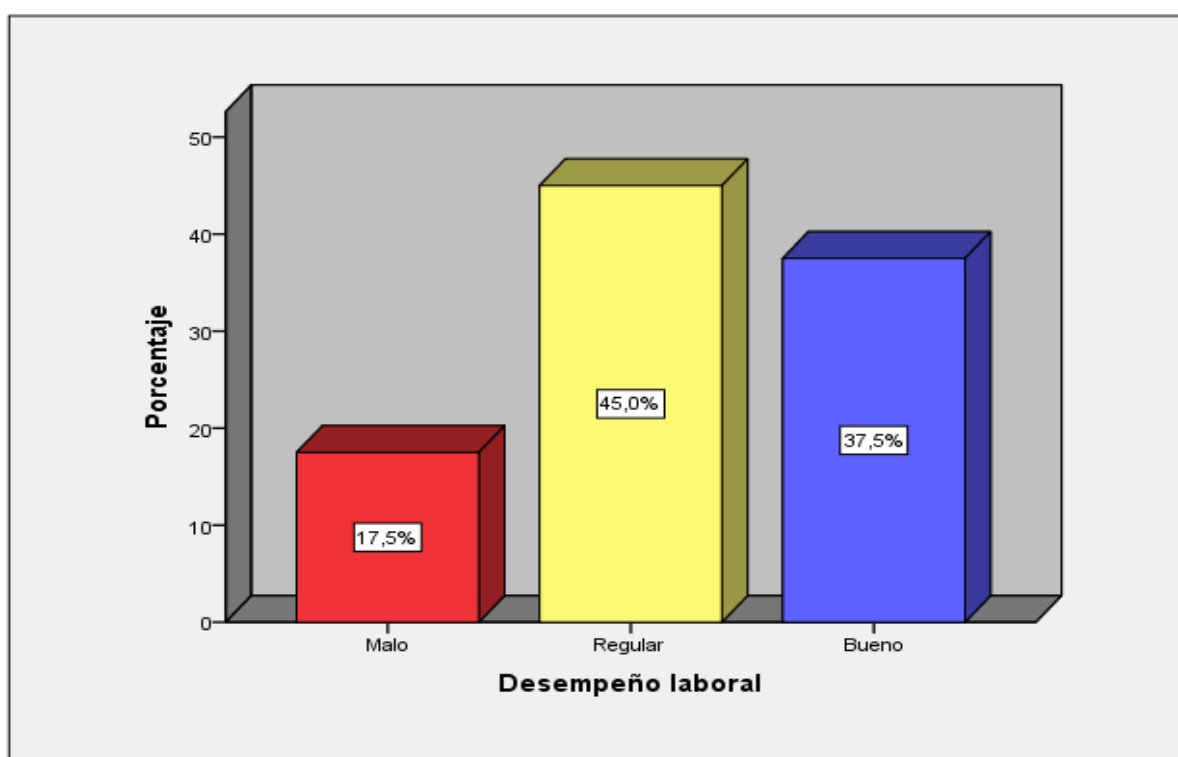
Figura 4. Niveles de motivación trascendente.

En la tabla 11 y figura 4, el 47,5% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red N° 18, Ugel 4, Comas, 2018, dicen que la motivación trascendente es regular, el 35% de los docentes expresan que la motivación trascendente es buena y un 17,5% de los docentes muestran que la motivación trascendente es mala. Es decir, la mayoría de los docentes buscan la satisfacción de las necesidades por las demás personas, asimismo mejora al resto del grupo en beneficio del desarrollo de su potencial.

Tabla 12

Niveles de la variable desempeño laboral en docentes

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	21	17,5%
	Regular	54	45%
	Bueno	45	37,5%
	Total	120	100%

*Figura 5. Niveles del desempeño laboral.*

En la tabla 12 y figura 5, el 45% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red N° 18, Ugel 4, Comas, 2018, manifiestan que el desempeño laboral es regular, el 37,5% de los docentes expresan que el desempeño laboral es bueno y un 17,5% de los docentes precisan que el desempeño laboral es malo. Es decir, la mayoría de los docentes realizan actividades para alcanzar sus metas.

Tabla 13

Niveles de la dimensión resultados de la tarea individual en docentes

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	20	16,7%
	Regular	66	55%
	Bueno	34	28,3%
	Total	120	100%

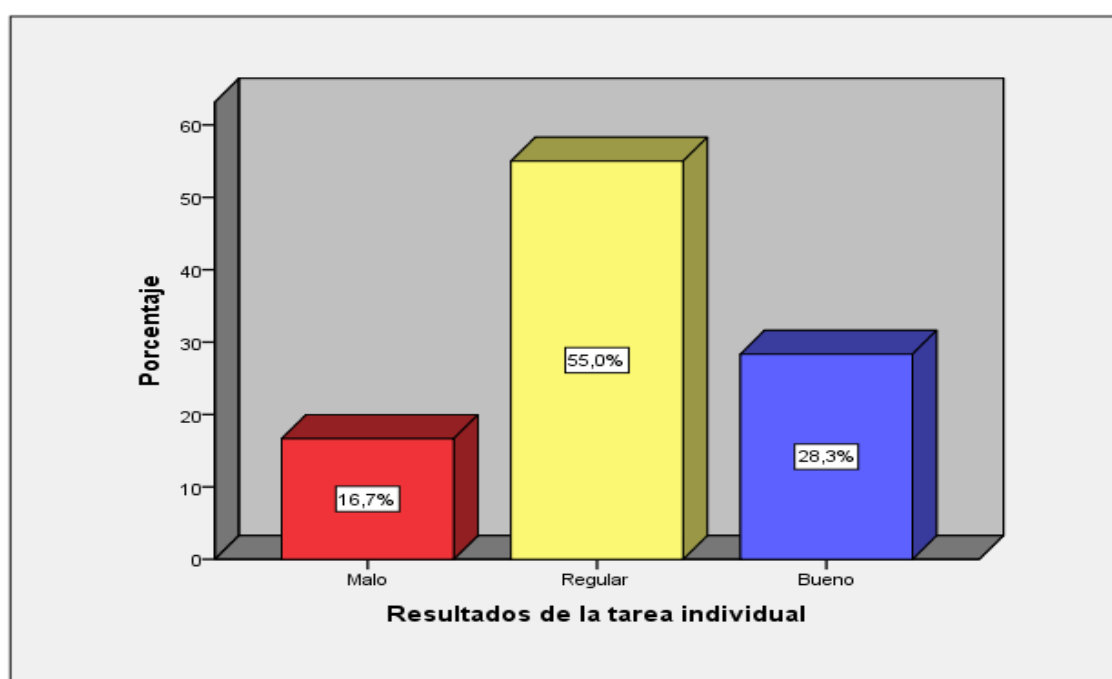


Figura 6. Niveles de los resultados de la tarea individual.

En la tabla 12 y figura 6, el 55% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red N° 18, Ugel 4, Comas, 2018, descubren que los resultados de la tarea individual son regular, el 28,3% de los docentes hablan que los resultados de la tarea individual son bueno y un 16,7% de los docentes precisan que los resultados de la tarea individual son malos. Es decir, la mayoría de los docentes por falta de orientación no alcanzan su objetivo sus metas para cumplir con los resultados esperados.

Tabla 14

Niveles de la dimensión de las conductas en docentes

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	16	13,3%
	Regular	70	58,3%
	Bueno	34	28,3%
	Total	120	100%

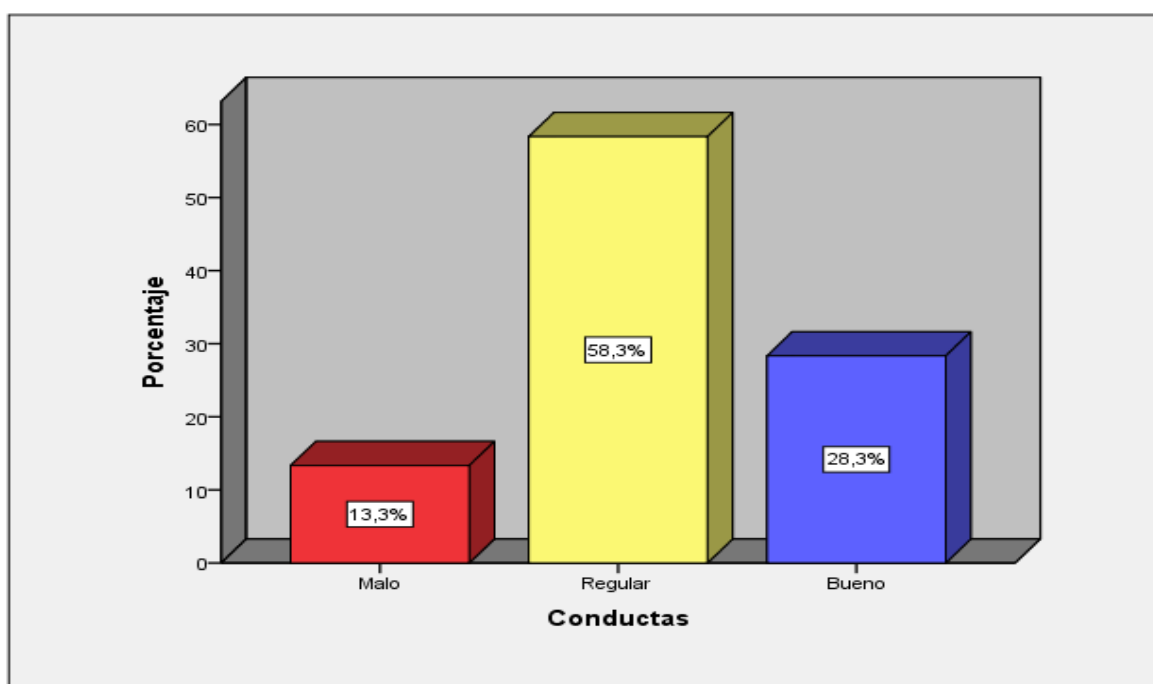


Figura 7. Niveles de las conductas.

En la tabla 13 y figura 7, el 58,3% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red N° 18, Ugel 4, Comas, 2018, manifiestan que las conductas son regular, el 28,3% de los docentes hablan que las conductas son bueno y un 13,3% de los docentes precisan que las conductas son malas. Es decir, la mayoría de los docentes tienen la dificultad de cumplir responsabilidades porque no es reconocido por parte de dirección.

Tabla 15

Niveles de la dimensión de los rasgos en docentes

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	23	19,2%
	Regular	69	57,5%
	Bueno	28	23,3%
	Total	120	100%

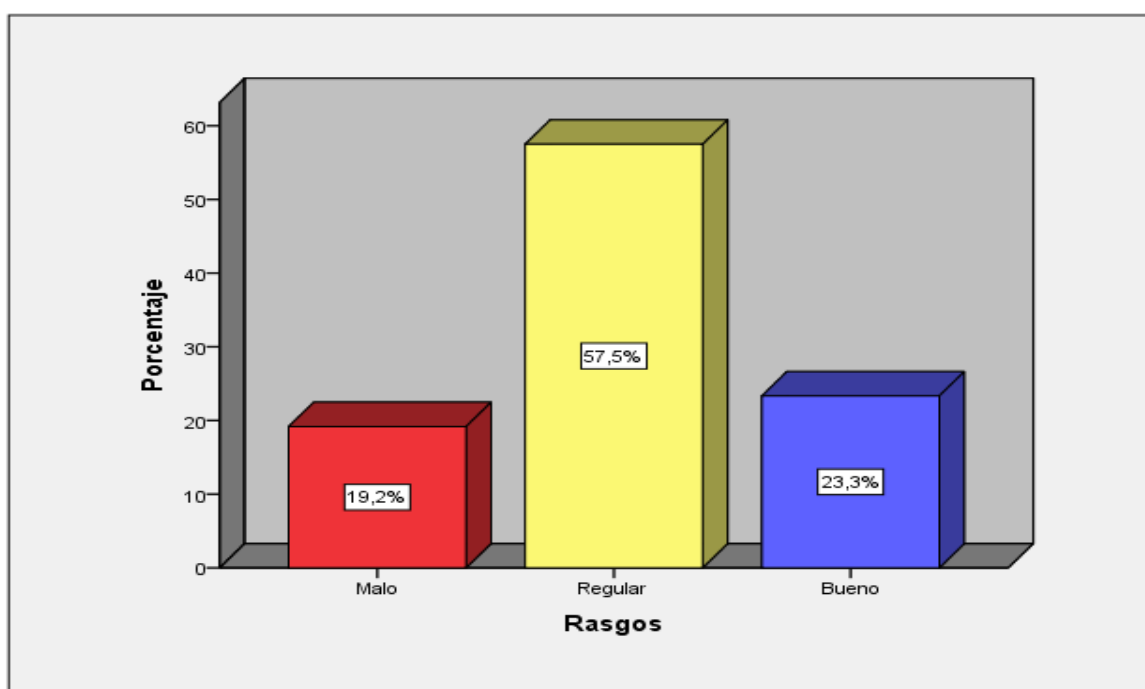


Figura 8. Niveles de los rasgos.

En la tabla 14 y figura 8, el 57,5% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red N° 18, Ugel 4, Comas, 2018, manifiestan que los rasgos son regular, el 23,3% de los docentes hablan que los rasgos son bueno y un 19,2% de los docentes precisan que las conductas son malas. Es decir, la mayoría de los docentes se relacionan menos con el desempeño laboral porque la dirección no da confianza a sus docentes.

Tabla 16

Tabla de contingencia entre la motivación y el desempeño docente

		Desempeño laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Motivación	Malo	4 3.3%	4 3.3%	15 12.5%	23 19.2%
	Regular	6 5.0%	43 35.8%	11 9.2%	60 50.0%
	Bueno	11 9.2%	7 5.8%	19 15.8%	37 30.8%
Total		21 17.5%	54 45.0%	45 37.5%	120 100.0%

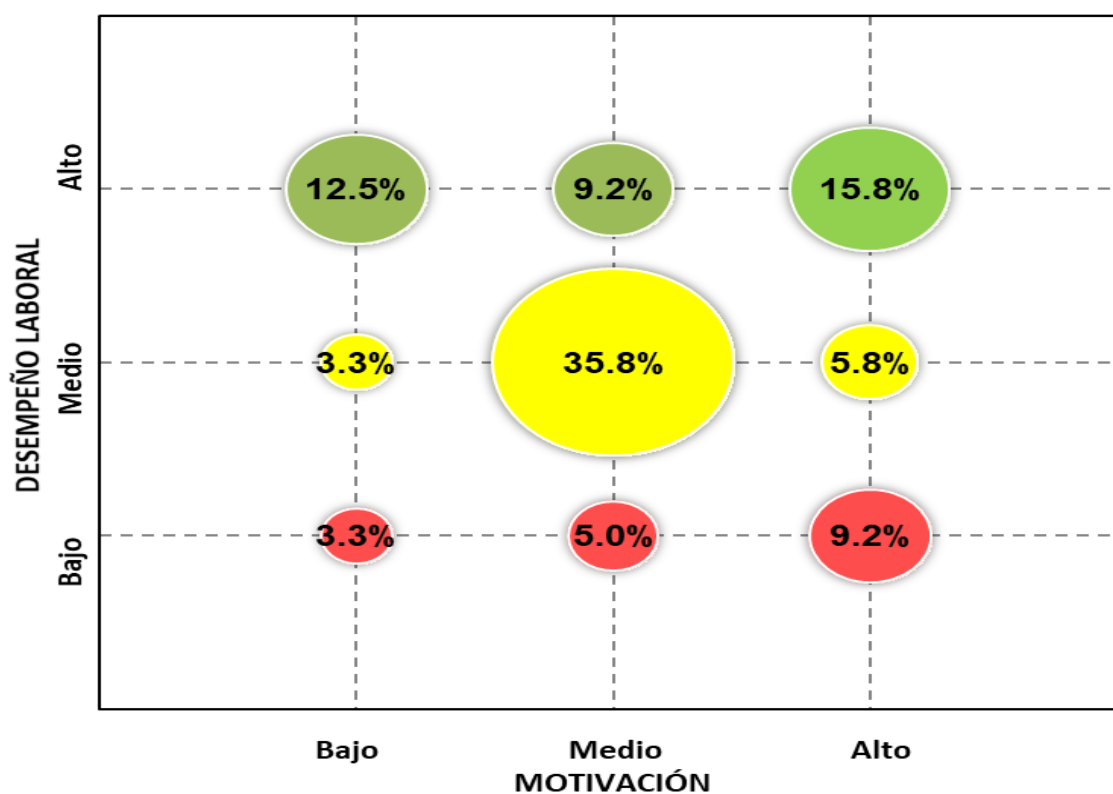


Figura 9. Niveles de la motivación y el desempeño laboral.

El 50% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red N° 18, Ugel 4, Comas, 2018, indican que la motivación es regular, el 30,8% de los docentes manifiestan que la motivación es buena y un 19,2% de los docentes expresan que la motivación es mala. Asimismo, el 45% de los docentes indican que el desempeño

laboral es regular, el 37,5% de los docentes expresan que es bueno y un 17,5% de los docentes precisan que el desempeño laboral es malo.

Tabla 17

Tabla de contingencia entre la motivación y la tarea individual

		Resultados de la tarea individual			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Motivación	Malo	4 3.3%	9 7.5%	10 8.3%	23 19.2%
	Regular	8 6.7%	39 32.5%	13 10.8%	60 50.0%
	Bueno	8 6.7%	18 15.0%	11 9.2%	37 30.8%
Total		20 16.7%	66 55.0%	34 28.3%	120 100.0%

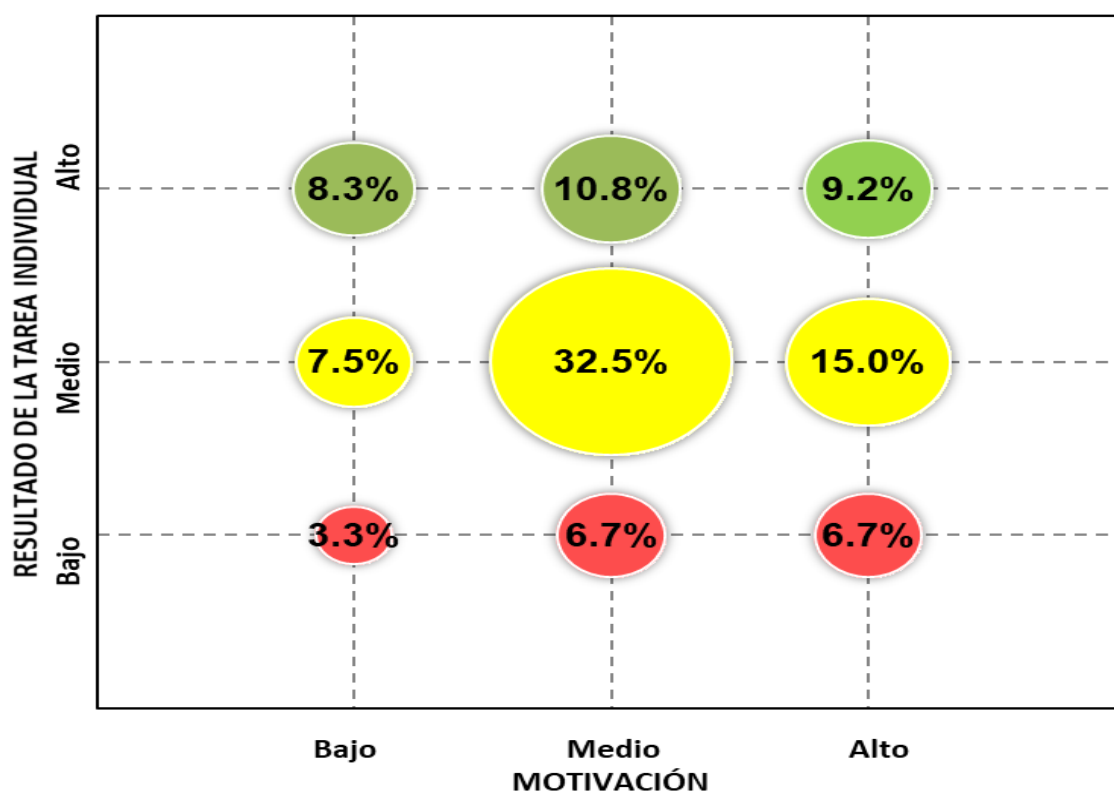


Figura 10. Niveles de la motivación y la tarea individual.

El 50% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red N° 18, Ugel 4, Comas, 2018, indican que la motivación es regular, el 30,8% de los docentes manifiestan que la motivación es buena y un 19,2% de los docentes expresan que la motivación es mala. Asimismo, el 55% de los docentes descubren que los resultados de la tarea individual son regular, el 28,3% de los docentes hablan que los resultados de la tarea individual son buenos y un 16,7% de los docentes precisan que los resultados de la tarea individual son malos.

Tabla 18

Tabla de contingencia entre la motivación y las conductas

		Conductas			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Motivación	Malo	4 3.3%	8 6.7%	11 9.2%	23 19.2%
	Regular	3 2.5%	42 35.0%	15 12.5%	60 50.0%
	Bueno	9 7.5%	20 16.7%	8 6.7%	37 30.8%
Total		16 13.3%	70 58.3%	34 28.3%	120 100.0%

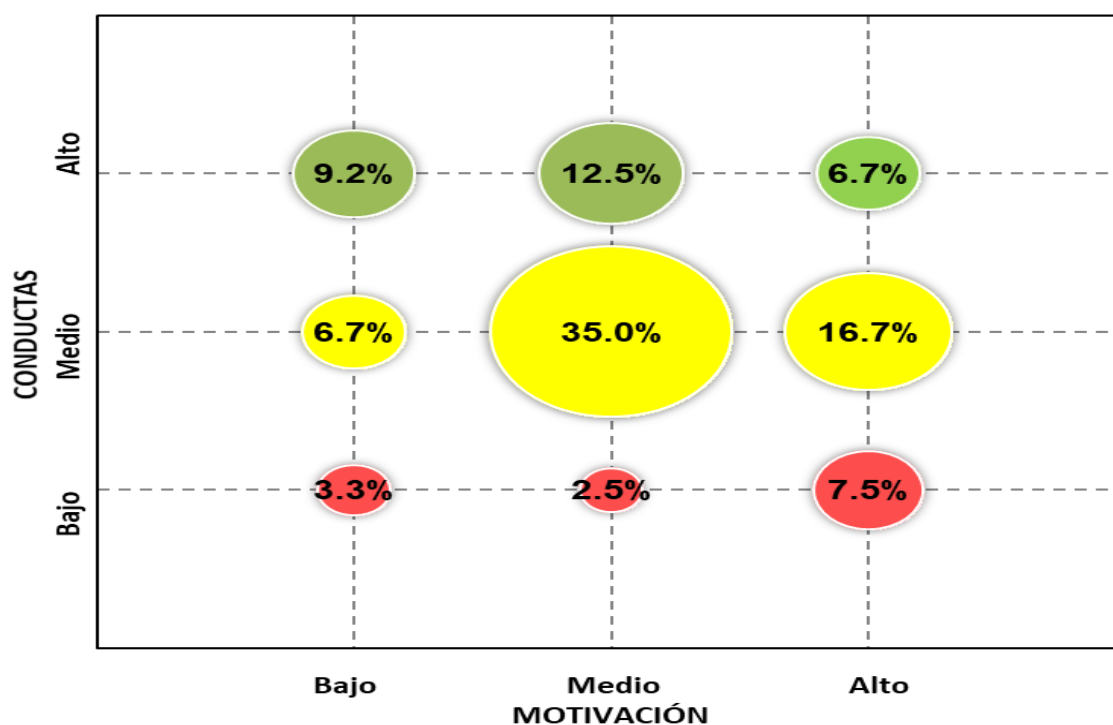


Figura 11. Niveles de la motivación y las conductas

El 50% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red N° 18, Ugel 4, Comas, 2018, indican que la motivación es regular, el 30,8% de los docentes manifiestan que la motivación es buena y un 19,2% de los docentes expresan que la motivación es mala. Asimismo, el 58,3% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red N° 18, Ugel 4, Comas, 2018, manifiestan que las conductas son regulares, el 28,3% de los docentes hablan que las conductas son buenas y un 13,3% de los docentes precisan que las conductas son malas.

Tabla 19

Tabla de contingencia entre la motivación y los rasgos

		Rasgos			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Motivación	Malo	6	8	9	23
		5.0%	6.7%	7.5%	19.2%
	Regular	8	47	5	60
		6.7%	39.2%	4.2%	50.0%
	Bueno	9	14	14	37
		7.5%	11.7%	11.7%	30.8%
Total		23	69	28	120
		19.2%	57.5%	23.3%	100.0%

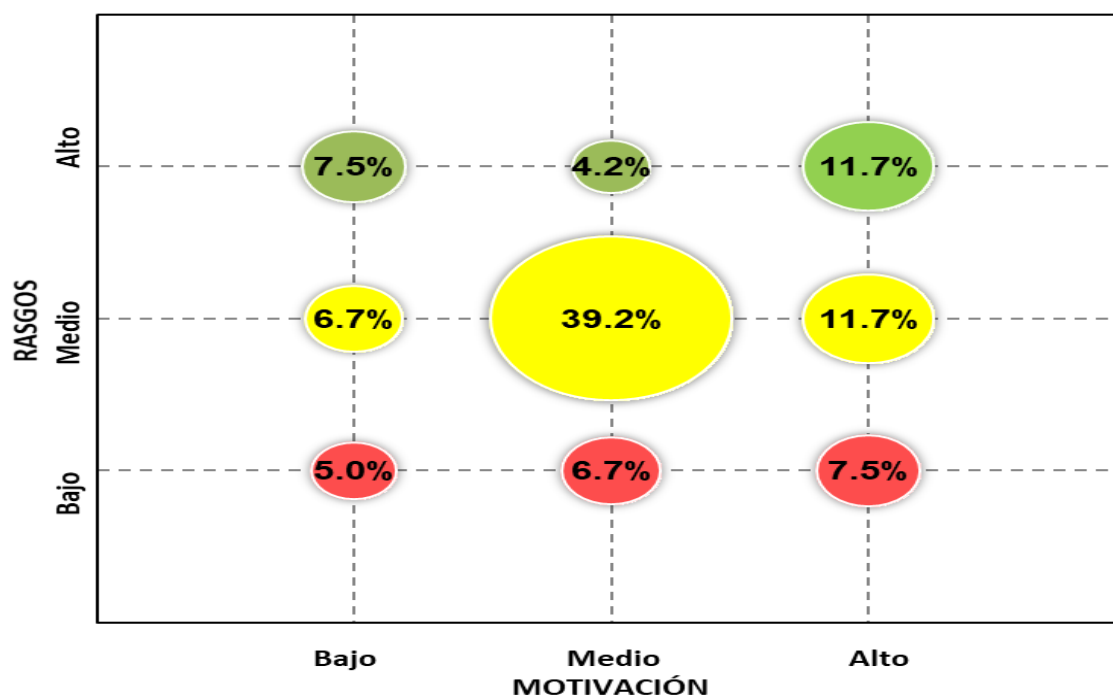


Figura 12. Niveles de la motivación y los rasgos.

El 50% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red N° 18, Ugel 4, Comas, 2018, indican que la motivación es regular, el 30,8% de los docentes manifiestan que la motivación es buena y un 19,2% de los docentes expresan que la motivación es mala. Asimismo, el 57,5% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red N° 18, Ugel 4, Comas, 2018, manifiestan que los rasgos son regulares, el 23,3% de los docentes hablan que los rasgos son bueno y un 19,2% de los docentes precisan que las conductas son malas.

3.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

H₀: No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL 04 Comas, 2018.

H_a: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL 04 Comas, 2018.

Tabla 20

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman significativa entre la motivación y el desempeño laboral.

		Motivación	Desempeño laboral
Motivación	Coefficiente de correlación	1.000	.706**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	120	120
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.706**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	120	120

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es (Rho = 0.706) lo que indica una correlación positiva

alta, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL 04 Comas, 2018.

Hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación significativa entre la motivación y la tarea individual en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL 04 Comas, 2018

H_a : Existe relación significativa entre la motivación y la tarea individual en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL 04 Comas, 2018.

Tabla 21

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la motivación y la tarea individual

		Motivación intrínseca	Tarea individual
Motivación	Coefficiente de correlación	1.000	.722**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	120	120
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	.722**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	120	120

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($Rho = 0.722$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,01$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la motivación intrínseca y la tarea individual en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL 04 Comas, 2018.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre la motivación y las conductas en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL 04 Comas, 2018.

H_a: Existe relación significativa entre la motivación y las conductas en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL 04 Comas, 2018.

Tabla 22

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la motivación y las conductas.

		Motivación extrínseca	Conductas
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.585
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	120	120
	Coeficiente de correlación	.585	1.000
Conductas	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	120	120

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($Rho = 0.585$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,01$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H₀) asumiendo que existe relación significativa entre la motivación y las conductas en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL 04 Comas, 2018.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre la motivación y los rasgos en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL 04 Comas, 2018.

H_a: Existe relación significativa entre la motivación y los rasgos en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL 04 Comas, 2018.

Tabla 16

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la motivación trascendente y los rasgos.

		Motivación trascendente	Rasgos
Motivación	Coefficiente de correlación	1.000	.687**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	120	120
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	.687**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	120	120

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($Rho = 0.687$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,01$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H₀) asumiendo que existe relación significativa entre la motivación trascendente y los rasgos en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL 04 Comas, 2018.

IV. Discusión

En la presente investigación se arribó que el 50% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red N° 18, Ugel 4, Comas, 2018, indican que la motivación es regular y el 45% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red N° 18, Ugel 4, Comas, 2018, manifiestan que el desempeño laboral es regular. Asimismo, concluyó que la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.706$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL 04 Comas, 2018.

Hay una similitud con la de Mamani (2016), concluyó que: existe relación directa y significativa moderada entre la motivación con el desempeño laboral, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.673. Asimismo, la organización no brinda incentivos ni capacitación continua, por lo que no se otorgan los recursos requeridos a fin de producir más. En cuanto a la motivación intrínseca y el desempeño laboral es regular. Para la motivación extrínseca se cuenta con incentivos económicos y no económicos, pero se presentan altos grados de insatisfacción en asesores y superiores en un entorno en el que no se da una buena comunicación.

Continuando hay una coincidencia con la de López (2015), concluyó según de Spearman = 0,614 con un valor de significancia (bilateral), y ante ello concluye: Existe una relación positiva y moderada entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de una Mype de Lima Sur - Caso Avícola Vera E.I.R.L.

Por lo tanto, se consideró que la teoría de Pérez (1995) citado en García (2004), que señaló que: La actuación del ser humano se da siempre como una consecuencia de su decisión, que, a su vez, es consecuencia de un motivo o

motivos, es evidente que el ser humano actúa por alguna razón; motivado por impulsos internos, externos o en beneficio de los demás. (p. 29)

En la hipótesis específico 1, se arribó que los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.706$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la motivación y la tarea individual en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL 04 Comas, 2018.

Asimismo, Enríquez (2014) en su tesis titulada “Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México”. Tuvo como objetivo principal determinar si el grado de motivación es predictor del desempeño de los empleados del Instituto de la Visión en México. la prueba de hipótesis mediante el uso de coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0,753; es decir una correlación positiva alta.

En la hipótesis específica 2, se concluyó que los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.585$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,01$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la motivación y las conductas en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL 04 Comas, 2018.

Hay una similitud con la tesis de Zavala (2014) titulada “Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas”, en la Universidad Nacional de México D.F. Tuvo como objetivo: determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral. Tuvo como resultados en la prueba de Rho de Spearman, $r = 0,531$, lo que indica una

correlación positiva moderada, además el valor de $p = 0,000$ menor que $0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0).

También se basó a la teoría Pérez (1985) señaló que, “se percibe como la motivación o deseo de realizar algo basado en el disfrute de la conducta en sí misma, más que depender o requerir apoyo externo” (p. 33)

En la hipótesis específica 3, concluyó que los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.687$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,01$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la motivación y los rasgos en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL 04 Comas, 2018.

Existe una similitud con la tesis de López (2016) titulada “La motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N.º 3, Rímac, 2015”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral. Según Rho de Spearman= $0,614$ y un nivel de significancia (bilateral) $0,000$, y concluye: que existe relación positiva y moderada entre la motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N.º 3, Rímac, 2015.

V. Conclusiones

Primera conclusión

Existe una relación directa, alta ($Rho = 0.706^{**}$) y significativa ($p\text{-valor} = .000$) entre el nivel de la motivación y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL 04 Comas, 2018.

Segunda conclusión

Existe una relación directa, alta ($Rho = 0.722^{**}$) y significativa ($p\text{-valor} = .000$) entre el nivel de la motivación y la tarea individual en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL 04 Comas, 2018.

Tercera conclusión

Existe una relación directa, moderada ($Rho = 0.585^{**}$) y significativa ($p\text{-valor} = .000$) entre el nivel de la motivación y las conductas en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL 04 Comas, 2018.

Cuarta conclusión

Existe una relación directa, moderada ($Rho = 0.687^{**}$) y significativa ($p\text{-valor} = .000$) entre el nivel de la motivación y los rasgos en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL 04 Comas, 2018.

VI. Recomendaciones

Primera recomendación

Se debe crear en la Red 18 Ugel 04 Comas una conciencia de lo importante y fundamental que es mantener a las personas motivadas, fortalecerlas para que se sientan parte importante y así puedan desarrollar sus potencialidades, brindándoles capacitaciones, reconocimiento y equidad en un ambiente cómodo para que se interesen en lograr un mejor y mayor compromiso en su desempeño y entorno de trabajo.

Segunda recomendación

Los directivos de la Red 18 Ugel 04 Comas deben de apoyar a los docentes de las Instituciones Educativas a mejorar su trabajo, incentivándolos y recordando sus logros positivos, para que los docentes satisfagan sus necesidades superiores derivadas de la actividad laboral en sí misma, brindarles reconocimientos, de esta manera los docentes traten en medida de lo posible, conseguir satisfacer su deseo de autorrealización y crecimiento personal disfrutando del propio proceso de realización, ya que esta lo hacen por su propio estímulo y se sienten realizados con las tareas que desempeñan.

Tercera recomendación

Los directivos de la Red 18 Ugel 04 Comas deben crear un tipo de incentivo externo que justifique al docente el esfuerzo que está realizando o la implicación con la que se está involucrando en su trabajo, así mismo se debe buscar una manera de retar la necesidad de mantener el interés.

Cuarta recomendación

Se recomienda a los directivos de la Red 18 Ugel 04, enfatizar mucho más en la motivación trascendente, ya que existen docentes que apuestan mucho por esta, debido a que genera un trabajo consciente, lleno de valores, que permiten un mejor

proceso de enseñanza y aprendizaje, genera trabajo en equipo que fortalece la vida institucional.

VII. Referencias

Alcázar, M. (2014). Academia.edu. Recuperado el 09 de marzo de 2017, de Teoría de la acción humana en las organizaciones por Juan Antonio Pérez López: http://www.academia.edu/6643822/Esquemaresumen_de_libro_Teoria_de_la_Acci%C3%B3n_de_Juan_Antonio.

Appleton, D. (2013). *Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la unión de iglesias adventistas de Belice* (Tesis de maestría) Universidad de Montemorelos, México.

Arroyo, R. (2013). *Clima laboral en el área de atención al cliente de Emapa Cañete* (Tesis de maestría). Universidad Cesara Vallejo, Lima Perú.

Barca, A. (2005). *Motivación y aprendizaje en contexto educativos*. España: Universitario.

Bernal, C (2010) Metodología de la investigación, Editorial Pearson Educación Tercera Edición, Colombia

Bisquerra, R. (2009. P. 212) Metodología de la investigación educativa (2° ed.). Lima: La Muralla, S.A.

Carrasco, S. (2014). *Metodología de la Investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos

Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. (Factores diferenciadores entre las empresas pública y privada). *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 16 (16), julio-diciembre, 7-32.

Chiavenato, I. (2014) *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw Hill. 2da Edición.

Chiavenato, I. (2007) *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.

- Chóliz, M. (2004). *Universidad de Valencia*. Recuperado el 09 de Marzo de 2017, de *Psicología de la Motivación*: <http://www.uv.es/=cholz/asignaturas/motivación/Proceso%20motivacional.pdf>.
- Cuesta, C. (2013). *Motivación personal y laboral de los maestros del Programa de Intercambio Cultural que laboran en una Institución Educativa en la ciudad de Guatemala*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar
- Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos, Enfoque Latinoamericano*, Editorial Person Educación, México.
- Estela, A. (2014). *Calidad de vida laboral y motivación de los trabajadores del área de ventas de la empresa Latinex import export S.A.C. – Lima 2014*, de la Universidad César Vallejo
- Enríquez, L. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*(Tesis de maestría) Universidad campus de Quetzaltenango.
- Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*”, de la *Universidad Montemorelos*. (Tesis grado de magister).
- Fishman, D. (2014). *Motivación Humana*. Lima: UPC-Orbis.
- Ford, M.E. (1995). *Motivación Humana*:
- García, A. (2004). Una nueva teoría de motivación: El modelo antropológicos de Juan Antonio Pérez López. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 123-163.
- Gordon, J. (2002). *Organización Behavior*. . México: Prentice-hall.

- Granados, V., (2011). *Diagnóstico de necesidades de capacitación en misiones diplomáticas acreditadas en Guatemala*. (Tesis de maestría) Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado y Pilar Baptista L. (2006). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGrawHill. México, D.F.
- Ford, E. (1992). *Motivating humans: Goals, emotions and personal agency beliefs*. Newbury Park: Sage.
- López, A. (2016). *La motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N.º 3, Rímac, 2015* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima: Perú.
- López, J. (2015). *La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de una Mype de Lima Sur - Caso Avícola Vera E.I.R.L.* (Tesis de maestría) Universidad Autónoma del Perú
- Mamani, L. (2016). *Motivación y desempeño laboral en la institución financiera Mi banco de la ciudad de Puno, del año 2016*, (Tesis de maestría) Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- Neyra, J. (2016). *Percepción del clima organizacional y motivación laboral de los clientes internos del Banco de Crédito del Perú de la región 1, 2016*. (Tesis de maestría) Universidad Peruana Unión, Lima Perú.
- Pérez, A. (1992). *La motivación humana*. Barcelona: IESE Business School.
- Pérez, A. (1993). *Fundamentos de la dirección de empresas*. Madrid: Ediciones Rialp.

- Pila, J. (2012). *La motivación como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de las competencias comunicativas de los estudiantes de I y II nivel de inglés del convenio Héroes del Cenepa de la ciudad de Quito*. Ecuador: Tesis Magistral. Universidad de Guayaquil.
- Pin, J. (2007). Instituto Europeo de Posgrado. Recuperado el 08 de Marzo de 2017, de *La motivación como clave para desarrollar personas*: http://campusiep.com/recursos/extra/recursos_aula/programahabilidades/Motivacion_liderazgo/contenido/las_motivaciones_humanas.pdf
- Ramírez, M. (2014). *Validación psicométrica del Motivated Strategies for Learning Questionnaire en universitarios mexicanos*. Electr J Research Educ Psy. 2013;11(1):193-213.
- Ramos, E. (2013). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés* (Tesis de maestría) Universidad de Colima: México.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional: Teoría y práctica*. Pearson Prentice Hall.
- Sánchez C, y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Soriano, M. (2000). Dialnet. Recuperado el 10 de marzo de 2017, de La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. Universidad de Zaragoza.
- Sureda, I. (2002). Revista española de pedagogía. Recuperado el 07 de Marzo de 2017, de Estrategias psicopedagógicas orientadas a la motivación docente: Revisión de un problema: <file:///C:/Users/PERSONAL/Downloads/DialnetEstrategiasPsicopedagogicasOrientadasALaMotivacion-244763.pdf>

- Vera, E. (2016). *La gestión por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano del Banco Guayaquil Agencia Portoviejo*. (Tesis de maestría) Universidad Técnica de Manabí. Ecuador.
- Wayne S. (1997). *Perceived organizational support and leadermember exchange: a social exchange perspective*, Academy of Management Journal, Vol. 40, núm. 1, p. 82-111.
- Zavala, O. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas* (Tesis de maestría) Universidad Nacional de México D.F.

Anexos

Anexo 1: Formato Matriz De Consistencia

Título: “Motivación y desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL 04 Comas, 2018.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables				
Problema general ¿Cuál es la relación entre motivación y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL Comas, 2018?	Objetivo general Determinar la relación entre motivación y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL Comas, 2018	Hipótesis general La motivación se relaciona significativamente desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL Comas, 2018.	Variable 1: Motivación				
Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la motivación y los resultados de la tarea individual laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL Comas, 2018?	Objetivos específicos Establecer la relación entre la motivación y los resultados de la tarea individual laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL Comas, 2018	Hipótesis específicas Existe relación significativa entre la motivación y los resultados de la tarea individual laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL Comas, 2018	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Niveles y rangos
			Motivación intrínseca	Necesidades psicológicas	1,2,3,4 5,6,7,8	Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2)	Malo (25 - 58)
			Motivación extrínseca	Necesidades materiales	9,10,11,12 13,14,15,16 17	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3) De acuerdo (4)	Regular (59 – 92) Bueno (93 – 125)
Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la motivación y los resultados de la tarea individual laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL Comas, 2018?	Objetivos específicos Establecer la relación entre la motivación y los resultados de la tarea individual laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL Comas, 2018	Hipótesis específicas Existe relación significativa entre la motivación y los resultados de la tarea individual laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL Comas, 2018	Motivación trascendente	Necesidades sociales	18,19,20,21 22,23,24,25	Muy de acuerdo (5)	
			Variable 2: Desempeño laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Niveles y rangos
			Resultados de la tarea individual	Resultado de la tarea	1	Nunca (1)	Malo (22 – 51)
				Cantidad producida	2	Casi nunca (2)	Regular (32 – 81)
				Desperdicios generados	3	A veces (3)	Bueno
			Conductas	Trabajo en equipo	4,5,6		

<p>¿Qué relación existe entre la motivación y las conductas en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL Comas, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y los rasgos en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL 04 Comas, 2018?</p>	<p>Establecer la relación entre la motivación y las conductas en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL Comas, 2018</p> <p>Establecer la relación entre la motivación y los rasgos en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL Comas, 2018.</p>	<p>Existe relación significativa entre motivación y las conductas en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL 04 Comas, 2018</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación y los rasgos de la tarea individual laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 18 de la UGEL Comas, 2018.</p>	<table> <tr> <td data-bbox="1151 188 1323 459" rowspan="7">Rasgos</td><td data-bbox="1323 188 1659 212">Relaciones</td><td data-bbox="1659 188 1704 212">7,8</td><td data-bbox="1704 188 1984 212">Casi siempre (82 – 110)</td></tr> <tr> <td data-bbox="1323 212 1659 236">interpersonales</td><td data-bbox="1659 212 1704 236"></td><td data-bbox="1704 212 1984 236">(4)</td></tr> <tr> <td data-bbox="1323 236 1659 260">Sugerir mejoras</td><td data-bbox="1659 236 1704 260">9.10.</td><td data-bbox="1704 236 1984 260">Siempre</td></tr> <tr> <td data-bbox="1323 260 1659 284">Voluntario para</td><td data-bbox="1659 260 1704 284">11,12</td><td data-bbox="1704 260 1984 284">(5)</td></tr> <tr> <td data-bbox="1323 284 1659 308">tareas adicionales</td><td data-bbox="1659 284 1704 308"></td><td data-bbox="1704 284 1984 308"></td></tr> <tr> <td data-bbox="1323 308 1659 331">Buena actitud</td><td data-bbox="1659 308 1704 331">13,14,15,16</td><td data-bbox="1704 308 1984 331"></td></tr> <tr> <td data-bbox="1323 331 1659 355">Mostrar confianza</td><td data-bbox="1659 331 1704 355">17,18</td><td data-bbox="1704 331 1984 355"></td></tr> <tr> <td data-bbox="1151 355 1323 379"></td><td data-bbox="1323 355 1659 379">Ser confiable</td><td data-bbox="1659 355 1704 379">19,20</td><td data-bbox="1704 355 1984 379"></td></tr> <tr> <td data-bbox="1151 379 1323 403"></td><td data-bbox="1323 379 1659 403">Poseer mucha</td><td data-bbox="1659 379 1704 403">21,22</td><td data-bbox="1704 379 1984 403"></td></tr> <tr> <td data-bbox="1151 403 1323 427"></td><td data-bbox="1323 403 1659 427">experiencia</td><td data-bbox="1659 403 1704 427"></td><td data-bbox="1704 403 1984 427"></td></tr> </table>	Rasgos	Relaciones	7,8	Casi siempre (82 – 110)	interpersonales		(4)	Sugerir mejoras	9.10.	Siempre	Voluntario para	11,12	(5)	tareas adicionales			Buena actitud	13,14,15,16		Mostrar confianza	17,18			Ser confiable	19,20			Poseer mucha	21,22			experiencia		
Rasgos	Relaciones	7,8	Casi siempre (82 – 110)																																		
	interpersonales		(4)																																		
	Sugerir mejoras	9.10.	Siempre																																		
	Voluntario para	11,12	(5)																																		
	tareas adicionales																																				
	Buena actitud	13,14,15,16																																			
	Mostrar confianza	17,18																																			
	Ser confiable	19,20																																			
	Poseer mucha	21,22																																			
	experiencia																																				

Anexo 2: Instrumentos de medición de las Variables

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Estimado usuario, la presente forma parte de una investigación con la finalidad de obtener información sobre la motivación. Por lo que espero su participación para lograr el objetivo. Se agradece su gentil colaboración. Instrucciones: Marca con una "X" solo una alternativa la que crea conveniente.

5. Muy de acuerdo (MA)
4. De acuerdo (A)
3. Ni de acuerdo ni desacuerdo (I)
2. En desacuerdo (D)
1. Muy en desacuerdo (TA)

Nº	Pregunta	Escala de valoración				
		MD	D	I	A	MA
	DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA					
1	Considero importante ser autocrítico en mi trabajo para crecer y mejorar.					
2	Me siento a gusto con las tareas asignadas a mi función docente					
3	Logro aportar con mi trabajo en el crecimiento personal de los compañeros de la institución educativa Logro relacionarme de manera adecuada con mis compañeros de trabajo.					
4	Me dan la libertad para trabajar a mi criterio					
5	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad					
6	Me agrada la forma de relacionarme con los directivos					
7	Considero que la distribución del aula me permite trabajar cómoda y eficientemente					
8	Realizo mis funciones laborales de manera compatible con la atención de mi familia					
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA					
9	Realizo capacitaciones que a veces son remuneradas					
10	Cumplo con mi trabajo con los recursos y equipos necesarios					
11	Realizo mi trabajo en condiciones de limpieza, salud e higiene en el muy buenas					
12	Recibo una remuneración de acuerdo al trabajo que realizo					
13	Obtengo premios y/o incentivos por lo cual estoy conforme					
14	Recibo los beneficios de acuerdo a ley					
15	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes					
16	Tengo la oportunidad de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente en la institución donde trabajo					
17	Recibo formación/capacitación necesaria para desempeñarme como persona y profesional					
	DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN TRASCENDENTAL					
18	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas					
19	Logro aportar con mi trabajo en el crecimiento personal de los compañeros de la institución educativa					
20	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante					
21	Considero importante la calidad de trabajo que realizo					
22	Soy indiferente por el bienestar de mis compañeros de trabajo					
23	Creo un clima de unidad con espacio y acciones permitiendo integrar a la comunidad educativa					
24	Realizo un trabajo con un alto nivel de responsabilidad					
25	Logro aportar con mi trabajo al crecimiento de la localidad					

Gracias por su colaboración

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL


Estimado usuario, la presente forma parte de una investigación con la finalidad de obtener información sobre el desempeño laboral Por lo que espero su participación para lograr el objetivo. Se agradece su gentil colaboración. Instrucciones: Marca con una "X" solo una alternativa la que crea conveniente.

- 5. Siempre (S)
- 4. Casi Siempre (CS)
- 3. Algunas veces (AV)
- 2. Casi nunca (CN)
- 1. Nunca (N)

Nº	Pregunta	Escala de valoración				
		N	CN	AV	CS	S
	DIMENSIÓN 1. RESULTADOS DE LA TAREA INDIVIDUAL					
1	Realizo las tareas diarias asignadas eficazmente.					
2	Cumplo con los objetivos trazados en los requerimientos de mi desempeño.					
3	Utilizo los recursos efectivamente reduciendo posibles pérdidas.					
	DIMENSIÓN 2. CONDUCTAS					
4	Participo activamente en el trabajo y cumplimiento de los objetivos comunes.					
5	Participo en la toma de decisiones del grupo de trabajo.					
6	Me adapto fácilmente a posibles cambios circunstanciales y al estilo de tiempo.					
7	Tengo habilidad para relacionarme con mis compañeros					
8	Soy amable y respetuoso con sus compañeros de trabajo.					
9	Propongo ideas para mejorar el método de trabajo en el área.					
10	Me anticipo en la realización de las tareas.					
11	Tengo iniciativa propia en diversas situaciones.					
12	Muestro habilidades para desempeñarse en situaciones especiales y de emergencia.					
	DIMENSIÓN 3. RASGOS					
13	Soy asertivo para comunicarse con los demás.					
14	Soy empático y tolerante con mis compañeros.					
15	Cumplo con mi asistencia y puntualidad.					
16	Tengo una actitud positiva en las evaluaciones sobre mi desempeño.					
17	Transmito confianza a sus compañeros de trabajo.					
18	Genero confianza y comodidad a los estudiantes y otros docentes					
19	Considero que soy organizado en mis actividades laborales.					
20	Demuestro confianza con mis actitudes y aptitudes en base a la experiencia laboral en el área					
21	Tengo conocimiento de mis funciones desde el proceso de selección.					
22	Demuestro un alto dominio en la realización de mis actividades laborales.					

Gracias por su colaboración

Anexo 3: Certificado de validez por juicio de expertos


UCV
 UNIVERSIDAD
 CUMANAYAGÜE
 ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. RESULTADOS DE LA TAREA INDIVIDUAL								
1	Realizo las tareas diarias asignadas eficazmente.	✓		✓		✓		
2	Cumplo con los objetivos trazados en los requerimientos de mi desempeño.	✓		✓		✓		
3	Utilizo los recursos efectivamente reduciendo posibles pérdidas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2. CONDUCTAS								
4	Participo activamente en el trabajo y cumplimiento de los objetivos comunes.	✓		✓		✓		
5	Participo en la toma de decisiones del grupo de trabajo.	✓		✓		✓		
6	Me adapto fácilmente a posibles cambios circunstanciales y al estilo de tiempo.	✓		✓		✓		
7	Tengo habilidad para relacionarme con mis compañeros	✓		✓		✓		
8	Soy amable y respetuoso con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
9	Propongo ideas para mejorar el método de trabajo en el área.	✓		✓		✓		
10	Me anticipo en la realización de las tareas.	✓		✓		✓		
11	Tengo iniciativa propia en diversas situaciones.	✓		✓		✓		
12	Muestro habilidades para desempeñarse en situaciones especiales y de emergencia.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3. RASGOS								
13	Soy asertivo para comunicarse con los demás.	✓		✓		✓		
14	Soy empático y tolerante con mis compañeros.	✓		✓		✓		
15	Cumplo con su asistencia y puntualidad.	✓		✓		✓		
16	Tengo una actitud positiva en las evaluaciones sobre mi desempeño.	✓		✓		✓		
17	Transmito confianza a sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
18	Genero confianza y comodidad a los estudiantes y otros docentes	✓		✓		✓		
19	Considero que soy organizado en mis actividades laborales.	✓		✓		✓		
20	Demuestro confianza con mis actitudes y aptitudes en base a la experiencia laboral en el área	✓		✓		✓		
21	Tengo conocimiento de mis funciones desde el proceso de selección.	✓		✓		✓		
22	Demuestro un alto dominio en la realización de mis actividades laborales.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. RIVERA RUPAY ROSA ISABEL DNI: 08511155

Especialidad del validador: TEMÁTICO

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de ABRIL del 2018


Dra. Rosa I. Rivera Rupay
 DOCENTE UNIVERSITARIA
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA								
1	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar	✓		✓		✓		
2	Me siento a gusto con las tareas asignadas a mi función docente	✓		✓		✓		
3	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes	✓		✓		✓		
4	Me dan la libertad para trabajar a mi criterio	✓		✓		✓		
5	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad	✓		✓		✓		
6	Me agrada la forma de relacionarme con los directivos	✓		✓		✓		
7	Considero que la distribución del aula me permite trabajar cómoda y eficientemente	✓		✓		✓		
8	Realizo mis funciones laborales de manera compatible con la atención de mi familia	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA								
9	Realizo capacitaciones que a veces son remuneradas	✓		✓		✓		
10	Cumplo con mi trabajo con los recursos y equipos necesarios	✓		✓		✓		
11	Realizo mi trabajo en condiciones de limpieza, salud e higiene en el muy buenas	✓		✓		✓		
12	Recibo una remuneración de acuerdo al trabajo que realizo	✓		✓		✓		
13	Obtengo premios y/o incentivos por lo cual estoy conforme	✓		✓		✓		
14	Recibo los beneficios de acuerdo a ley	✓		✓		✓		
15	Logro relacionarme de manera adecuada con mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
16	Tengo la oportunidad de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente en la institución donde trabajo	✓		✓		✓		
17	Recibo formación/capacitación necesaria para desempeñarme como persona y profesional	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN TRASCENDENTAL								
18	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas	✓		✓		✓		
19	Logro aportar con mi trabajo en el crecimiento personal de los compañeros de la institución educativa	✓		✓		✓		

20	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante	✓		✓		✓	
21	Considero importante la calidad de trabajo que realizo	✓		✓		✓	
22	Soy indiferente por el bienestar de mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓	
23	Creo un clima de unidad con espacio y acciones permitiendo integrar a la comunidad educativa	✓		✓		✓	
24	Realizo un trabajo con un alto nivel de responsabilidad	✓		✓		✓	
25	Logro aportar con mi trabajo al crecimiento de la localidad	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. RIVERA RUPAY ROSA ISABEL DNI: 08511155

Especialidad del validador : TEMÁTICO

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de Abril del 2018


Dra. Rosa I. Rivera Rupay
 DOCENTE UNIVERSITARIA
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1. RESULTADOS DE LA TAREA INDIVIDUAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Realizo las tareas diarias asignadas eficazmente.	X		X		X		
2	Cumplo con los objetivos trazados en los requerimientos de mi desempeño.	X		X		X		
3	Utilizo los recursos efectivamente reduciendo posibles pérdidas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2. CONDUCTAS	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Participo activamente en el trabajo y cumplimiento de los objetivos comunes.	X		X		X		
5	Participo en la toma de decisiones del grupo de trabajo.	X		X		X		
6	Me adapto fácilmente a posibles cambios circunstanciales y al estilo de tiempo.	X		X		X		
7	Tengo habilidad para relacionarme con mis compañeros	X		X		X		
8	Soy amable y respetuoso con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
9	Propongo ideas para mejorar el método de trabajo en el área.	X		X		X		
10	Me anticipo en la realización de las tareas.	X		X		X		
11	Tengo iniciativa propia en diversas situaciones.	X		X		X		
12	Muestro habilidades para desempeñarse en situaciones especiales y de emergencia.	X						
	DIMENSIÓN 3. RASGOS	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Soy asertivo para comunicarse con los demás.	X		X		X		
14	Soy empático y tolerante con mis compañeros.	X		X		X		
15	Cumplo con su asistencia y puntualidad.	X		X		X		
16	Tengo una actitud positiva en las evaluaciones sobre mi desempeño.	X		X		X		
17	Transmito confianza a sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
18	Genero confianza y comodidad a los estudiantes y otros docentes	X		X		X		
19	Considero que soy organizado en mis actividades laborales.	X		X		X		
20	Demuestro confianza con mis actitudes y aptitudes en base a la experiencia laboral en el área	X		X		X		
21	Tengo conocimiento de mis funciones desde el proceso de selección.	X		X		X		
22	Demuestro un alto dominio en la realización de mis actividades laborales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒]

Aplicable después de corregir [☐]

No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg:

Dr. Libelli A. Giuseppe Amadei

DNI: *09973503*

Especialidad del validador:

Mg. en Dificultades de Aprendizaje

24 de *abril* del 20*18*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA								
1	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar	✓		✓		✓		
2	Me siento a gusto con las tareas asignadas a mi función docente	✓		✓		✓		
3	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes	✓		✓		✓		
4	Me dan la libertad para trabajar a mi criterio	✓		✓		✓		
5	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad	✓		✓		✓		
6	Me agrada la forma de relacionarme con los directivos	✓		✓		✓		
7	Considero que la distribución del aula me permite trabajar cómoda y eficientemente	✓		✓		✓		
8	Realizo mis funciones laborales de manera compatible con la atención de mi familia	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA								
9	Realizo capacitaciones que a veces son remuneradas	✓		✓		✓		
10	Cumplo con mi trabajo con los recursos y equipos necesarios	✓		✓		✓		
11	Realizo mi trabajo en condiciones de limpieza, salud e higiene en el muy buenas	✓		✓		✓		
12	Recibo una remuneración de acuerdo al trabajo que realizo	✓		✓		✓		
13	Obtengo premios y/o incentivos por lo cual estoy conforme	✓		✓		✓		
14	Recibo los beneficios de acuerdo a ley	✓		✓		✓		
15	Logro relacionarme de manera adecuada con mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
16	Tengo la oportunidad de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente en la institución donde trabajo	✓		✓		✓		
17	Recibo formación/capacitación necesaria para desempeñarme como persona y profesional	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN TRASCENDENTAL								
18	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas	✓		✓		✓		
19	Logro aportar con mi trabajo en el crecimiento personal de los compañeros de la institución educativa	✓		✓		✓		

20	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante	X		X		X	
21	Considero importante la calidad de trabajo que realizo	X		X		X	
22	Soy indiferente por el bienestar de mis compañeros de trabajo	X		X		X	
23	Creo un clima de unidad con espacio y acciones permitiendo integrar a la comunidad educativa	X		X		X	
24	Realizo un trabajo con un alto nivel de responsabilidad	X		X		X	
25	Logro aportar con mi trabajo al crecimiento de la localidad	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg.

Dr. Honora A. Lugo de Amable

DNI: *09975905*

Especialidad del validador:

Prof. en Diseño Gráfico y Apuntes

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de *abril* del 20*18*

[Firma]

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. RESULTADOS DE LA TAREA INDIVIDUAL								
1	Realizo las tareas diarias asignadas eficazmente.	✓		✓		✓		
2	Cumplo con los objetivos trazados en los requerimientos de mi desempeño.	✓		✓		✓		
3	Utilizo los recursos efectivamente reduciendo posibles pérdidas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2. CONDUCTAS								
4	Participo activamente en el trabajo y cumplimiento de los objetivos comunes.	✓		✓		✓		
5	Participo en la toma de decisiones del grupo de trabajo.	✓		✓		✓		
6	Me adapto fácilmente a posibles cambios circunstanciales y al estilo de tiempo.	✓		✓		✓		
7	Tengo habilidad para relacionarme con mis compañeros	✓		✓		✓		
8	Soy amable y respetuoso con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
9	Propongo ideas para mejorar el método de trabajo en el área.	✓		✓		✓		
10	Me anticipo en la realización de las tareas.	✓		✓		✓		
11	Tengo iniciativa propia en diversas situaciones.	✓		✓		✓		
12	Muestro habilidades para desempeñarse en situaciones especiales y de emergencia.	✓						
DIMENSIÓN 3. RASGOS								
13	Soy asertivo para comunicarse con los demás.	✓		✓		✓		
14	Soy empático y tolerante con mis compañeros.	✓		✓		✓		
15	Cumplo con mi asistencia y puntualidad.	✓		✓		✓		
16	Tengo una actitud positiva en las evaluaciones sobre mi desempeño.	✓		✓		✓		
17	Transmito confianza a sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
18	Genero confianza y comodidad a los estudiantes y otros docentes	✓		✓		✓		
19	Considero que soy organizado en mis actividades laborales.	✓		✓		✓		
20	Demuestro confianza con mis actitudes y aptitudes en base a la experiencia laboral en el área	✓		✓		✓		
21	Tengo conocimiento de mis funciones desde el proceso de selección.	✓		✓		✓		
22	Demuestro un alto dominio en la realización de mis actividades laborales.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE Suficiencia a ITEMS

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. WALTER CAPA LUGU DNI: 09813379

Especialidad del validador : Psicólogo.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de ABRIL del 2018



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA								
1	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar	✓		✓		✓		
2	Me siento a gusto con las tareas asignadas a mi función docente	✓		✓		✓		
3	Logro relacionarme de manera adecuada con mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
4	Me dan la libertad para trabajar a mi criterio	✓		✓		✓		
5	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad	✓		✓		✓		
6	Me agrada la forma de relacionarme con los directivos	✓		✓		✓		
7	Considero que la distribución del aula me permite trabajar cómoda y eficientemente	✓		✓		✓		
8	Realizo mis funciones laborales de manera compatible con la atención de mi familia	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA								
9	Realizo capacitaciones que a veces son remuneradas	✓	No	✓	No	✓	No	
10	Cumplo con mi trabajo con los recursos y equipos necesarios	✓		✓		✓		
11	Realizo mi trabajo en condiciones de limpieza, salud e higiene en el muy buenas	✓		✓		✓		
12	Recibo una remuneración de acuerdo al trabajo que realizo	✓		✓		✓		
13	Obtengo premios y/o incentivos por lo cual estoy conforme	✓		✓		✓		
14	Recibo los beneficios de acuerdo a ley	✓		✓		✓		
15	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes	✓		✓		✓		
16	Tengo la oportunidad de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente en la institución donde trabajo	✓		✓		✓		
17	Recibo formación/capacitación necesaria para desempeñarme como persona y profesional	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN TRASCENDENTAL								
18	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas	✓		✓		✓		
19	Logro aportar con mi trabajo en el crecimiento personal de los compañeros de la institución educativa	✓		✓		✓		
20	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante	✓		✓		✓		
21	Considero importante la calidad de trabajo que realizo	✓		✓		✓		
22	Soy indiferente por el bienestar de mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		

23	Creo un clima de unidad con espacio y acciones permitiendo integrar a la comunidad educativa	✓		✓		✓		
24	Realizo un trabajo con un alto nivel de responsabilidad	✓		✓		✓		
25	Logro aportar con mi trabajo al crecimiento de la localidad	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA DE ÍTEMES.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. WALTER CAPA LUPES DNI: 09813379

Especialidad del validador: Psico/060


¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

24 de sept del 2018



Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Base de dato de la prueba piloto de la motivación

	Motivación																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	5	5	4	4	5	4	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5
2	5	5	4	4	5	3	3	1	1	3	3	3	3	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
3	2	2	1	1	3	4	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	5	1	5	1	5	1	5
4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4
6	3	2	3	2	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
7	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	1	2	1	2	1
8	4	5	1	2	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
9	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
10	5	5	3	1	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5
11	3	3	3	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2
12	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
13	1	4	3	1	3	3	1	2	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
14	5	4	5	3	5	4	5	5	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	3	3	2	3	5	2	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
16	3	3	2	1	3	1	2	1	2	3	3	4	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2
17	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	2	1	2	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	3	2	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4
19	4	4	3	4	4	5	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
20	4	3	4	4	4	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2

Resultado de confiabilidad de la motivación

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de	N de elementos
Cronbach	
.960	25

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	72.1000	383.147	.654	.959
VAR00002	72.1500	381.503	.670	.959
VAR00003	72.5500	392.576	.511	.960
VAR00004	73.0000	404.105	.239	.962
VAR00005	71.9500	384.787	.727	.958
VAR00006	72.1500	385.713	.604	.959
VAR00007	73.1000	380.832	.679	.959
VAR00008	73.2000	379.642	.628	.959
VAR00009	73.2000	391.958	.494	.960
VAR00010	72.9500	392.576	.690	.959
VAR00011	72.7500	383.882	.800	.958
VAR00012	72.4000	393.411	.637	.959
VAR00013	72.8500	384.555	.773	.958
VAR00014	72.7500	383.355	.771	.958
VAR00015	72.4500	388.366	.714	.958
VAR00016	72.0000	377.579	.740	.958
VAR00017	71.4500	385.313	.714	.958
VAR00018	72.4500	381.208	.862	.957
VAR00019	71.7000	374.642	.735	.958
VAR00020	72.4500	381.208	.862	.957
VAR00021	71.7000	374.642	.735	.958

VAR00022	72.4500	381.208	.862	.957
VAR00023	71.7000	374.642	.735	.958
VAR00024	72.4500	381.208	.862	.957
VAR00025	71.7000	374.642	.735	.958

Base de dato de la prueba piloto del desempeño laboral

	Desempeño laboral																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	5	3	1	5	1	3	3	5	5	5	5	4	4	5	1	5	5	4	1	3	1	3
2	5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	5	2	5	5	1	5	5	4	1	3	1	3
3	1	1	1	1	1	3	1	5	4	5	5	1	3	5	1	5	5	5	1	1	1	1
4	5	3	2	5	4	2	3	5	4	5	3	4	4	5	3	5	5	5	3	3	3	3
5	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	1	1	4	3	2	4	3	3	2	3	2	3
6	4	3	2	3	2	1	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	1	2	1	2
7	3	2	1	2	2	1	2	3	3	4	2	1	4	1	1	2	2	2	1	1	1	1
8	5	2	1	3	1	5	1	5	5	5	2	2	3	5	3	5	1	5	3	4	3	4
9	2	1	1	2	1	2	1	3	2	5	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
10	4	3	3	5	4	1	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5
11	3	3	1	3	1	1	1	2	5	5	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	3	2
12	4	3	4	5	5	3	2	4	5	5	2	3	5	4	2	4	3	4	3	3	3	3
13	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	2	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
15	5	4	2	3	3	2	2	5	5	5	1	2	3	4	2	3	3	5	2	3	2	3
16	5	3	1	5	1	1	3	2	4	5	1	1	2	3	3	3	3	4	4	2	4	2
17	5	4	2	3	3	3	4	5	4	5	3	3	3	5	2	3	5	5	3	4	3	4
18	4	2	1	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	3	1	2	5	5	3	2	3	2
19	5	3	3	1	3	3	4	5	4	4	3	1	3	5	3	3	4	1	4	4	4	4
20	4	3	2	2	1	1	3	4	2	2	1	1	1	4	2	5	2	1	1	1	1	1

Resultado de confiabilidad del desempeño laboral

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de	N de elementos
Cronbach	
.922	22

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	63.1500	240.766	.623	.918
VAR00002	64.3500	249.082	.561	.919
VAR00003	65.4000	250.568	.497	.920
VAR00004	63.8000	237.221	.569	.919
VAR00005	64.7500	233.882	.682	.916
VAR00006	64.8500	247.503	.456	.921
VAR00007	64.5000	238.579	.652	.917
VAR00008	63.1500	240.555	.656	.917
VAR00009	63.1500	245.397	.635	.918
VAR00010	62.5000	258.053	.297	.923
VAR00011	64.6000	247.516	.383	.923
VAR00012	65.1000	241.674	.703	.917
VAR00013	63.9000	243.463	.575	.919
VAR00014	63.3500	230.239	.766	.914
VAR00015	65.0000	253.789	.372	.922
VAR00016	63.4000	247.726	.434	.921
VAR00017	63.6500	242.555	.541	.919
VAR00018	63.5500	239.629	.543	.920
VAR00019	64.6000	245.200	.472	.921
VAR00020	64.4000	233.726	.826	.914
VAR00021	64.6000	245.200	.472	.921

VAR00022	64.4000	233.726	.826	.914
----------	---------	---------	------	------



ESCUELA DE POSTGRADO

Anexo 5: Base de dato de la variable Motivación Docente

DIMENSIÓN 1										DIMENSIÓN 2										DIMENSIÓN 3											
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	TOTAL	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	TOTAL	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24	ITEM 25	TOTAL	GEN		
S1	3	1	2	1	2	2	4	2	17	3	3	3	4	2	3	3	3	3	27	2	3	2	2	3	2	2	1	17	61		
S2	3	1	2	2	3	2	3	2	18	1	1	3	1	1	3	3	2	1	16	2	3	2	2	3	2	2	1	17	51		
S3	3	2	2	3	2	3	1	2	18	2	2	1	1	2	2	3	1	2	16	2	3	2	2	3	2	2	1	17	51		
S4	3	2	2	3	2	2	1	3	18	2	2	3	1	1	3	2	1	1	16	2	3	2	2	3	2	2	1	17	51		
S5	3	2	2	3	1	2	3	2	18	1	1	1	3	3	2	1	3	1	16	3	1	1	3	3	3	2	1	17	51		
S6	3	2	2	1	2	3	3	2	18	1	1	3	3	1	3	3	1	1	17	2	1	2	1	3	2	2	4	17	52		
S7	3	2	2	4	2	1	2	2	18	2	5	2	1	2	1	1	2	2	18	2	1	2	1	3	2	2	4	17	53		
S8	2	3	2	3	1	2	3	2	18	3	1	1	2	3	3	3	1	1	18	2	1	2	1	3	2	2	4	17	53		
S9	2	2	2	5	1	1	3	2	18	1	3	2	1	3	2	3	2	1	18	2	1	2	1	3	2	2	4	17	53		
S10	2	1	1	4	2	4	3	1	18	2	1	3	2	3	3	1	1	2	18	3	1	1	3	3	4	2	1	18	54		
S11	1	4	3	3	2	1	1	3	18	1	1	3	3	1	2	2	3	2	18	3	3	2	1	2	4	1	2	18	54		
S12	1	2	2	2	3	3	2	3	18	1	1	2	3	1	2	3	3	2	18	2	3	2	2	1	2	3	3	18	54		
S13	1	4	2	3	2	2	3	1	18	1	2	2	2	1	2	3	2	3	18	3	3	2	1	2	4	1	2	18	54		
S14	4	2	2	1	2	2	2	4	19	1	2	3	3	2	2	1	2	3	19	2	1	2	3	2	3	3	4	20	58		
S15	3	2	3	2	3	3	2	1	19	3	2	2	3	1	2	3	2	1	19	2	2	2	4	3	5	1	1	20	58		
S16	2	5	2	2	3	2	2	1	19	2	3	1	2	3	2	2	3	1	19	3	1	3	3	3	3	3	2	21	59		
S17	2	2	2	3	2	2	4	2	19	2	2	2	2	3	3	1	3	2	20	3	1	5	3	3	3	1	3	22	61		
S18	2	2	2	4	2	1	4	2	19	2	1	4	3	3	3	2	1	1	20	4	1	3	3	5	2	1	3	22	61		
S19	2	4	3	2	5	2	2	1	21	1	5	1	4	2	2	2	2	1	20	3	3	3	2	3	3	3	3	23	64		
S20	2	3	2	3	2	2	5	2	21	3	3	3	3	1	1	2	2	2	20	2	4	1	4	5	1	1	5	23	64		
S21	1	2	2	5	2	2	2	5	21	3	3	2	2	1	3	3	2	1	20	3	3	5	3	1	3	3	3	24	65		
S22	1	5	2	1	2	5	1	4	21	1	3	3	1	2	3	2	2	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	24	65		
S23	5	3	2	3	2	1	2	4	22	2	2	1	3	3	2	3	3	1	20	3	3	3	3	3	3	5	1	24	66		
S24	5	2	3	4	2	2	2	2	22	3	3	2	2	3	3	2	1	2	21	2	5	1	5	2	3	3	3	24	67		

S25	3	2	2	3	3	2	2	5	22	1	1	3	4	3	3	3	2	1	21	2	2	3	3	5	3	3	3	24	67
S26	3	2	3	3	2	2	2	5	22	3	3	2	1	2	3	3	1	3	21	4	1	1	5	2	5	2	4	24	67
S27	2	2	2	3	2	5	4	2	22	3	3	3	1	3	2	3	2	1	21	3	5	2	4	4	3	1	2	24	67
S28	5	3	2	1	3	4	3	2	23	3	2	3	2	3	1	3	3	1	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	68
S29	4	4	2	3	2	3	1	4	23	3	1	1	2	3	3	3	2	3	21	3	3	3	3	3	3	2	5	25	69
S30	2	2	1	5	2	1	5	5	23	5	2	3	2	3	3	1	2	1	22	5	4	4	3	3	1	3	2	25	70
S31	5	4	5	3	2	2	1	2	24	3	3	1	3	3	3	3	2	1	22	3	3	3	3	4	3	3	3	25	71
S32	5	3	4	1	2	1	3	5	24	3	2	3	5	2	3	3	1	1	23	4	3	3	3	3	3	3	3	25	72
S33	4	4	1	2	4	2	3	4	24	3	3	1	5	2	1	3	3	2	23	3	4	5	1	3	3	4	2	25	72
S34	4	4	5	1	2	5	2	1	24	4	2	5	2	2	2	2	1	3	23	1	4	5	2	5	3	2	4	26	73
S35	3	4	2	3	3	1	5	3	24	4	2	3	1	1	3	3	3	3	23	3	3	4	3	4	3	3	3	26	73
S36	3	3	2	4	2	5	3	2	24	3	3	3	2	2	2	3	2	3	23	3	5	3	1	4	5	3	2	26	73
S37	2	4	5	4	2	2	1	4	24	2	3	3	3	2	3	2	3	3	24	2	2	1	5	4	3	4	5	26	74
S38	1	1	4	4	3	5	5	1	24	3	3	3	3	3	3	2	1	3	24	3	3	3	3	3	3	5	3	26	74
S39	5	2	2	3	4	4	1	4	25	3	3	3	2	3	2	3	3	2	24	5	3	2	5	1	1	5	5	27	76
S40	4	4	5	4	2	1	2	3	25	3	3	2	3	1	3	3	3	3	24	3	4	4	3	4	3	3	3	27	76
S41	3	1	3	4	3	5	4	2	25	5	4	2	2	2	3	3	2	1	24	5	3	2	5	1	1	5	5	27	76
S42	3	2	2	3	4	4	4	3	25	5	4	3	3	2	2	1	3	2	25	2	5	5	5	2	3	1	4	27	77
S43	2	2	4	2	5	4	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	4	3	3	4	3	4	3	27	78
S44	2	1	5	1	4	4	5	3	25	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	5	4	3	5	1	3	3	3	27	78
S45	2	3	2	5	2	3	4	4	25	5	3	3	3	4	1	2	3	3	27	2	4	5	2	5	4	4	1	27	79
S46	4	3	2	1	3	4	5	4	26	5	3	2	4	2	3	2	3	3	27	5	4	4	5	3	3	5	4	33	86
S47	3	5	1	3	2	3	5	4	26	2	3	4	2	4	2	5	3	2	27	5	4	4	5	3	3	5	4	33	86
S48	1	3	5	4	2	2	5	4	26	2	3	3	4	3	3	2	3	4	27	5	4	4	5	3	3	5	4	33	86
S49	4	5	4	1	4	3	5	4	30	2	5	3	3	3	2	3	3	3	27	5	4	4	5	3	3	5	4	33	90
S50	4	5	4	4	3	4	3	3	30	3	5	3	3	3	5	3	1	1	27	5	4	4	5	3	3	5	4	33	90
S51	5	4	4	5	3	3	5	4	33	2	4	3	2	5	3	3	3	3	28	5	4	4	5	3	3	5	4	33	94
S52	4	2	5	4	5	3	3	5	31	2	2	3	5	3	5	4	3	1	28	5	3	4	5	3	4	4	3	31	90
S53	5	4	4	5	3	3	5	4	33	2	3	2	5	3	3	3	2	5	28	5	4	4	5	3	3	5	4	33	94
S54	5	4	5	5	3	3	4	2	31	5	3	3	3	4	2	3	3	3	29	5	3	5	1	5	3	5	1	28	88
S55	4	3	4	4	4	5	3	4	31	4	3	3	5	3	3	2	3	3	29	3	2	5	3	5	1	3	5	27	87
S56	2	5	4	3	5	5	4	3	31	5	5	3	3	4	3	3	3	1	30	5	2	3	5	3	3	2	4	27	88

S57	2	5	4	5	4	2	5	5	32	5	3	4	2	5	2	3	3	3	30	5	2	3	5	3	1	2	5	26	88
S58	4	4	5	4	5	5	4	5	36	5	4	3	4	3	5	2	1	3	30	5	4	4	5	3	3	5	4	33	99
S59	2	2	2	2	3	2	2	2	17	5	3	5	2	5	3	3	3	2	31	3	5	1	3	5	2	2	5	26	74
S60	5	2	2	4	2	2	1	1	19	1	5	3	4	3	5	3	5	3	32	1	2	5	5	2	3	2	5	25	76
S61	4	4	3	2	2	1	4	4	24	2	5	3	3	5	5	4	3	3	33	5	4	4	5	3	3	5	4	33	90
S62	2	5	2	3	2	2	1	2	19	4	5	3	3	3	5	4	3	3	33	3	3	5	5	4	1	1	3	25	77
S63	5	4	4	5	3	3	4	4	32	4	4	3	3	3	5	4	5	3	34	5	4	4	5	3	3	5	4	33	99
S64	2	2	2	2	2	2	2	2	16	3	5	3	4	2	5	5	4	3	34	3	2	3	4	2	4	5	2	25	75
S65	3	2	2	1	2	3	3	1	17	5	3	5	3	5	4	3	4	3	35	3	3	3	3	3	3	4	3	25	77
S66	2	1	1	3	5	5	3	3	23	2	4	5	5	5	4	4	3	5	37	5	4	4	5	4	3	5	4	34	94
S67	1	1	4	2	2	3	3	3	19	2	4	5	4	5	4	5	5	5	39	3	3	3	2	4	3	3	3	24	82
S68	2	1	4	2	2	1	2	4	18	2	3	1	1	2	2	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	24	62
S69	2	2	1	2	2	2	2	2	15	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10	4	5	3	2	4	1	4	1	24	49
S70	2	2	2	2	2	2	2	2	16	3	1	2	1	1	1	3	1	1	14	3	2	3	4	3	3	3	3	24	54
S71	2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	3	1	2	1	2	2	3	2	17	2	5	5	4	1	3	1	2	23	56
S72	3	2	2	2	2	2	2	2	17	1	2	3	3	1	2	3	1	1	17	3	2	2	4	4	3	2	3	23	57
S73	3	2	2	1	2	3	2	2	17	2	1	3	1	2	3	3	1	1	17	3	3	3	3	5	1	3	1	22	56
S74	2	2	3	2	1	3	2	2	17	2	2	3	2	1	1	2	2	3	18	3	3	3	3	3	2	1	4	22	57
S75	3	2	1	2	3	1	3	2	17	3	3	3	1	2	1	3	1	1	18	2	3	1	3	3	3	3	4	22	57
S76	2	2	1	2	2	2	3	4	18	3	2	1	1	3	2	2	2	2	18	5	2	3	1	4	1	1	4	21	57
S77	2	3	2	2	1	3	4	1	18	2	2	2	1	2	2	3	2	3	19	2	3	2	2	2	2	2	5	20	57
S78	2	2	3	3	1	3	2	2	18	3	2	1	2	3	3	2	1	2	19	4	1	1	2	3	1	4	3	19	56
S79	3	3	2	1	2	4	1	2	18	2	3	2	1	3	2	3	1	3	20	5	5	2	2	2	1	1	1	19	57
S80	2	2	2	3	2	3	2	2	18	3	3	3	2	3	2	1	2	1	20	3	3	2	1	2	4	1	2	18	56
S81	2	3	3	2	2	2	2	2	18	2	3	3	3	2	2	1	2	2	20	3	3	2	1	2	4	1	2	18	56
S82	2	3	2	3	1	2	3	2	18	1	3	3	1	2	3	1	3	3	20	3	3	2	1	2	4	1	2	18	56
S83	2	2	3	2	3	2	2	2	18	2	2	3	3	1	3	3	2	1	20	3	3	2	1	2	4	1	2	18	56
S84	2	3	2	4	2	2	2	1	18	2	2	3	3	3	1	3	2	1	20	5	4	4	5	3	3	5	4	33	71
S85	5	2	2	2	2	2	1	2	18	2	3	3	1	2	3	2	3	1	20	2	1	2	1	3	2	2	4	17	55
S86	2	3	2	2	2	2	2	3	18	1	2	3	2	1	3	3	3	3	21	2	1	2	1	3	2	2	4	17	56
S87	2	2	1	2	3	2	2	4	18	1	2	3	3	1	3	3	3	2	21	1	3	1	1	1	3	2	4	16	55
S88	2	2	4	2	2	3	2	2	19	2	3	2	1	3	3	3	3	2	22	1	1	1	1	2	3	5	1	15	56

S89	3	2	3	2	2	2	2	3	19	2	1	3	3	3	3	1	3	3	22	3	3	2	1	2	4	1	2	18	59
S90	2	3	2	3	1	3	2	3	19	3	2	2	3	1	3	2	3	3	22	1	3	1	1	1	3	2	4	16	57
S91	3	2	3	2	1	3	2	3	19	5	3	1	3	3	2	3	1	1	22	1	3	1	1	1	3	2	4	16	57
S92	3	2	3	2	2	2	2	3	19	2	3	3	3	3	3	3	1	2	23	2	1	2	1	3	2	2	4	17	59
S93	3	2	3	2	3	2	3	2	20	2	3	3	3	1	3	3	2	3	23	5	4	4	5	3	3	5	4	33	76
S94	2	4	4	1	2	3	2	4	22	3	2	3	3	3	2	2	3	3	24	2	1	2	1	3	2	2	4	17	63
S95	1	3	1	3	2	3	4	5	22	3	3	3	3	3	3	3	2	1	24	2	1	2	1	3	2	2	4	17	63
S96	2	3	2	5	2	2	3	3	22	3	3	3	3	3	2	3	3	2	25	5	4	4	5	3	3	5	4	33	80
S97	3	3	3	3	2	4	2	2	22	1	3	3	3	5	3	3	1	3	25	3	3	2	1	2	4	1	2	18	65
S98	2	4	2	4	3	4	2	1	22	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	3	2	1	2	4	1	2	18	66
S99	2	3	2	3	2	3	2	5	22	3	5	3	3	3	3	3	2	1	26	3	3	2	1	2	4	1	2	18	66
S100	4	4	2	2	3	2	2	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	2	1	2	4	1	2	18	67
S101	2	2	4	3	2	5	2	2	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	2	1	2	4	1	2	18	67
S102	5	2	3	3	2	3	2	2	22	2	4	5	5	5	4	4	3	5	37	5	4	4	5	4	3	5	4	34	93
S103	5	3	2	3	2	2	2	3	22	5	3	3	3	3	3	3	3	1	27	2	1	3	3	1	3	3	3	19	68
S104	4	1	4	3	4	1	4	2	23	5	3	3	5	3	2	3	2	1	27	2	1	3	3	1	3	3	3	19	69
S105	5	2	4	5	2	2	1	2	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	1	3	3	1	3	3	3	19	69
S106	5	3	2	4	2	3	2	2	23	3	3	3	3	3	5	3	5	1	29	3	3	1	3	3	3	3	3	22	74
S107	1	2	2	3	4	2	5	5	24	1	5	3	1	3	5	3	5	4	30	3	3	3	3	3	5	1	3	24	78
S108	3	1	4	3	2	3	3	5	24	5	1	5	3	3	2	3	3	5	30	3	5	3	3	3	3	1	3	24	78
S109	5	2	3	5	3	2	3	1	24	3	3	3	3	2	3	3	5	2	27	3	3	3	3	3	3	3	3	24	75
S110	2	4	1	2	5	3	4	4	25	3	5	3	3	5	3	3	5	5	35	5	4	4	5	3	3	5	4	33	93
S111	3	2	3	3	2	5	2	5	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	24	76
S112	2	2	5	2	5	2	5	2	25	3	3	3	5	3	3	3	5	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	24	80
S113	5	3	2	3	5	2	3	2	25	2	4	5	5	5	4	4	3	5	37	3	3	4	2	3	3	3	3	24	86
S114	2	2	3	4	2	5	4	4	26	3	3	3	3	2	2	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	24	75
S115	2	1	5	4	2	5	4	3	26	3	3	3	3	3	3	3	1	1	23	3	3	3	3	3	3	3	3	24	73
S116	3	4	3	5	2	2	2	5	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	24	77
S117	2	5	2	4	2	2	5	4	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	24	77
S118	3	4	5	2	3	4	4	1	26	3	3	3	3	1	3	3	3	3	25	4	3	3	3	3	3	3	3	25	76
S119	3	3	3	4	5	5	5	4	32	2	4	5	5	5	4	4	3	5	37	3	3	3	3	5	3	3	3	26	95
S120	5	5	5	5	2	5	2	4	33	3	3	3	3	5	3	3	5	3	31	5	4	4	5	3	3	5	4	33	97



ESCUELA DE POSTGRADO

Base de dato de la variable Desempeño Laboral

	DIMENSIÓN 1					DIMENSIÓN 2										DIMENSIÓN 3											
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	TOTAL	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	(ITEM 1)	(ITEM 1)	TOTAL	ITEM 1	ITEM 1	ITEM 1	ITEM 1	ITEM 1	ITEM 1	ITEM 1	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 2	TOTAL	GEN	
S1	2	2	1	5	1	5	2	1	1	5	1	3	1	20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	35	
S2	2	2	1	5	3	1	3	1	3	1	3	1	4	20	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	16	41	
S3	2	2	2	6	3	1	3	1	3	1	3	1	4	20	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	23	49	
S4	3	3	1	7	3	1	3	1	3	1	3	1	4	20	2	3	1	2	2	2	1	1	3	2	19	46	
S5	3	3	1	7	3	1	3	1	3	1	3	1	4	20	1	2	2	3	3	1	3	1	3	2	21	48	
S6	3	1	3	7	2	1	5	2	3	1	1	5	2	22	1	3	3	3	2	3	2	2	2	3	24	53	
S7	2	3	2	7	3	1	3	3	3	5	2	1	3	24	2	1	2	2	3	3	1	2	1	1	18	49	
S8	3	3	1	7	3	3	2	3	3	3	3	1	3	24	1	2	1	3	1	2	3	3	1	3	20	51	
S9	3	3	1	7	2	1	3	3	3	2	4	4	2	24	1	2	2	2	3	2	1	2	1	1	17	48	
S10	3	3	2	8	3	5	1	2	3	2	4	1	3	24	1	1	3	2	3	3	3	3	2	1	22	54	
S11	3	3	2	8	3	3	2	3	3	3	3	1	3	24	2	3	2	1	1	3	3	2	3	2	22	54	
S12	3	3	2	8	3	3	3	3	2	1	3	3	3	24	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	24	56	
S13	5	2	1	8	3	3	3	3	3	1	2	2	5	25	2	2	1	3	2	3	2	3	2	2	22	55	
S14	3	3	2	8	2	3	3	3	3	3	3	1	4	25	2	3	2	3	2	1	1	3	3	3	23	56	
S15	3	3	2	8	3	2	5	4	3	2	2	3	1	25	3	3	1	3	3	1	2	2	1	3	22	55	
S16	3	3	2	8	4	3	3	5	3	1	1	3	2	25	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	21	54	
S17	2	4	3	9	3	3	3	3	3	3	1	3	3	25	3	2	3	1	2	1	2	1	1	3	19	53	
S18	3	3	3	9	1	4	5	3	3	2	3	3	1	25	2	2	3	3	2	2	1	3	1	1	20	54	
S19	3	3	3	9	2	3	4	3	4	3	2	1	4	26	1	3	1	2	1	3	3	1	1	3	19	54	
S20	3	3	3	9	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	20	55	
S21	3	5	1	9	3	3	4	5	3	3	1	2	2	26	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	32	67	
S22	3	3	3	9	3	2	1	3	3	5	3	3	3	26	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	32	67	
S23	3	5	1	9	3	3	3	3	3	3	1	3	4	26	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	32	67	
S24	3	3	3	9	3	2	1	3	1	5	4	4	3	26	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	32	67	
S25	1	3	5	9	3	1	5	3	3	3	2	3	3	26	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	32	67	

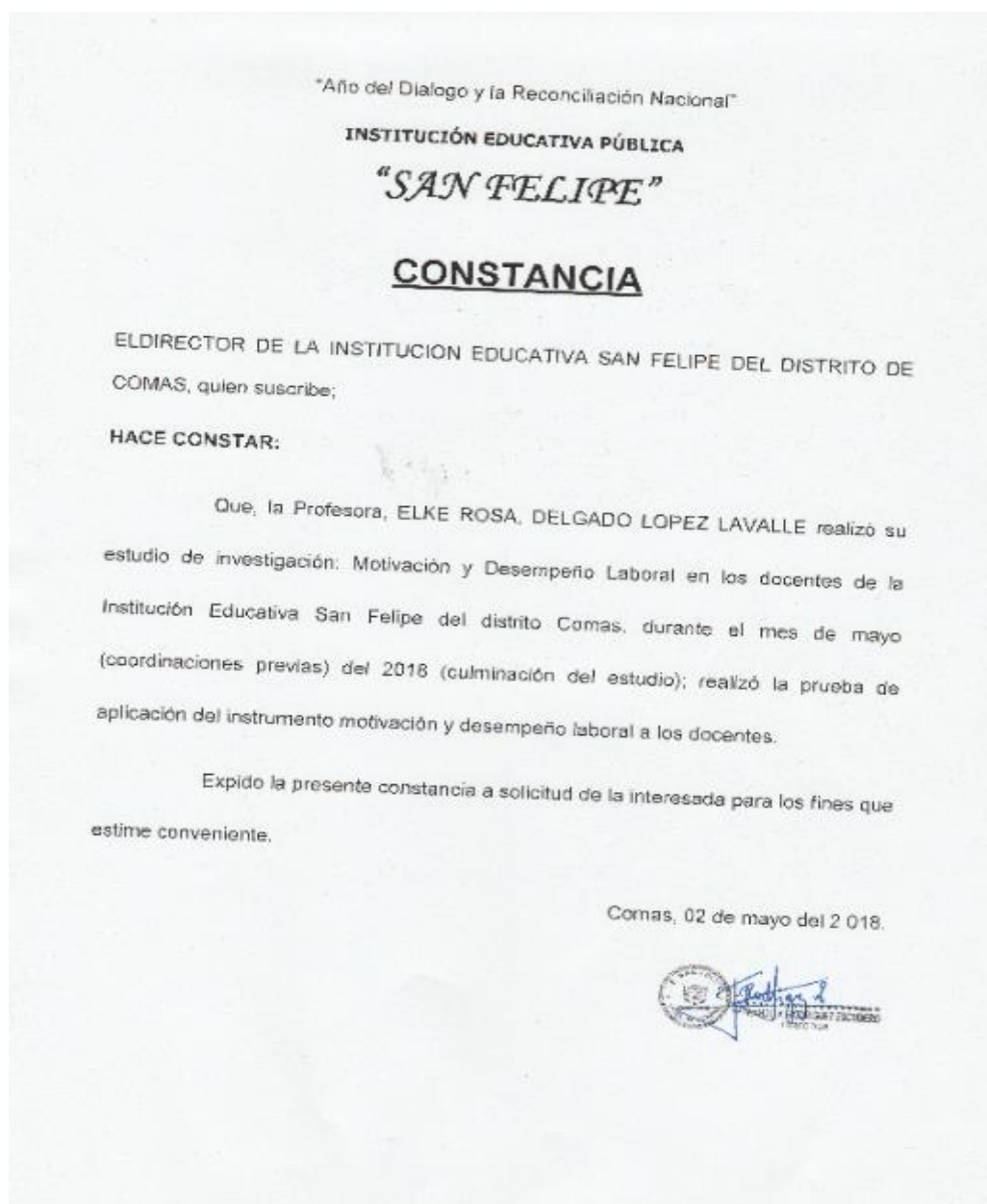
S26	3	3	3	9	3	3	1	3	3	3	2	3	5	26	3	4	3	4	3	3	3	3	3	32	67
S27	3	3	3	9	1	2	5	3	3	3	3	3	3	26	3	4	3	4	3	3	3	3	3	32	67
S28	3	3	3	9	3	4	3	3	3	3	1	3	3	26	3	4	3	4	3	3	3	3	3	32	67
S29	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	3	4	3	4	3	3	3	3	3	32	67
S30	3	3	3	9	3	5	4	3	2	3	4	1	1	26	3	4	3	4	3	3	3	3	3	32	67
S31	5	1	3	9	3	3	2	3	3	3	2	5	2	26	3	4	3	4	3	3	3	3	3	32	67
S32	3	3	3	9	3	3	4	3	3	3	3	1	3	26	3	4	3	4	3	3	3	3	3	32	67
S33	3	3	3	9	1	3	3	3	3	3	3	3	5	27	3	4	3	4	3	3	3	3	3	32	68
S34	1	3	5	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	4	3	4	3	3	3	3	3	32	68
S35	3	2	4	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	4	3	4	3	5	3	3	3	34	70
S36	3	2	4	9	4	3	4	3	3	3	1	3	3	27	3	4	3	4	3	3	5	3	3	34	70
S37	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	4	3	4	3	3	5	3	3	34	70
S38	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	4	3	4	3	3	5	3	3	34	70
S39	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	4	3	4	3	3	5	3	3	34	70
S40	3	1	5	9	3	2	2	4	3	3	3	4	3	27	3	4	3	4	3	3	5	3	3	34	70
S41	3	3	3	9	3	3	3	1	3	2	5	5	2	27	3	4	3	4	3	5	3	3	3	34	70
S42	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	4	3	4	3	5	3	3	3	34	70
S43	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	4	3	4	3	3	5	3	3	34	70
S44	3	3	3	9	3	4	1	2	3	5	3	3	3	27	3	4	3	4	3	5	3	3	3	34	70
S45	3	3	3	9	5	3	2	3	3	1	2	5	3	27	3	4	3	4	3	5	3	3	3	34	70
S46	3	4	2	9	3	3	3	3	3	3	3	5	1	27	3	4	3	4	3	5	3	3	3	34	70
S47	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	4	3	4	3	5	3	3	3	34	70
S48	3	3	3	9	4	2	3	3	3	2	3	4	3	27	4	3	3	4	3	3	4	4	4	35	71
S49	3	3	4	10	3	3	5	3	3	2	4	3	1	27	3	3	5	4	3	4	3	4	4	37	74
S50	2	5	3	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	4	3	5	3	4	3	4	4	5	38	75
S51	5	2	3	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	77
S52	3	3	4	10	2	4	5	1	1	5	3	4	2	27	4	4	4	4	5	5	5	4	3	41	78
S53	4	3	3	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	78
S54	3	3	4	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	5	5	4	4	4	4	4	4	4	41	78
S55	4	3	3	10	3	2	3	3	3	5	3	3	3	28	3	4	4	4	4	5	4	5	4	41	79

S56	1	4	5	10	5	3	3	3	3	3	2	3	3	28	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	79
S57	3	3	4	10	3	3	3	3	3	3	4	5	1	28	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42	80
S58	4	2	4	10	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	42	80
S59	3	3	4	10	3	3	5	3	3	3	2	3	3	28	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	81
S60	4	3	3	10	4	5	2	1	2	3	4	3	5	29	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43	82
S61	5	4	1	10	5	3	3	3	3	5	3	3	1	29	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44	83
S62	3	3	5	11	3	4	5	4	3	3	5	1	1	29	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	45	85
S63	4	5	2	11	5	3	3	3	3	3	3	3	3	29	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46	86
S64	3	4	4	11	2	5	3	3	3	3	4	3	3	29	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46	86
S65	4	4	4	12	3	2	5	3	3	3	3	3	4	29	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	47	88
S66	4	4	4	12	5	5	1	5	3	3	1	2	4	29	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	47	88
S67	3	4	5	12	1	2	5	5	4	4	4	2	3	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	92
S68	5	4	3	12	3	3	5	3	3	3	1	4	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	92
S69	3	5	4	12	3	5	2	3	5	5	3	2	2	30	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	34	76
S70	3	5	4	12	3	5	3	5	3	4	1	3	3	30	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48	90
S71	5	4	3	12	4	3	1	4	3	4	4	2	5	30	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	45	87
S72	3	4	5	12	4	3	5	3	3	3	3	3	3	30	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	34	76
S73	3	5	5	13	4	1	3	1	5	5	5	3	4	31	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	34	78
S74	3	5	5	13	3	3	5	4	3	4	3	3	3	31	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	45	89
S75	3	5	5	13	5	5	5	1	3	4	5	2	1	31	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	32	76
S76	3	5	5	13	4	2	2	5	2	2	5	5	5	32	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	34	79
S77	3	5	5	13	3	3	3	3	3	3	5	5	4	32	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	32	77
S78	5	4	5	14	5	3	5	3	3	3	3	4	3	32	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	95
S79	3	3	3	9	3	3	5	3	5	3	5	3	4	34	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	32	75
S80	3	5	4	12	3	3	5	3	5	3	5	3	4	34	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	32	78
S81	4	5	2	11	3	3	5	3	5	3	5	3	4	34	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	34	79
S82	3	3	3	9	3	3	5	3	5	3	5	3	4	34	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	32	75
S83	3	3	3	9	3	3	5	3	5	3	5	3	4	34	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	84
S84	3	4	2	9	3	3	5	3	5	3	5	3	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	83
S85	1	4	4	9	3	3	5	3	5	3	5	3	4	34	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	32	75

S86	3	3	3	9	3	3	5	3	5	3	5	3	4	34	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	41	84
S87	3	4	2	9	3	3	5	3	5	3	5	3	4	34	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48	91
S88	4	3	2	9	3	3	5	3	5	3	5	3	4	34	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	32	75
S89	3	3	3	9	2	4	5	3	3	2	3	3	3	28	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	32	69
S90	3	3	3	9	5	3	3	3	3	3	3	3	3	29	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	86
S91	3	3	3	9	3	3	3	3	3	1	3	3	3	25	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	32	66
S92	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	32	68
S93	3	3	3	9	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	87
S94	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	32	68
S95	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	86
S96	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	86
S97	3	3	3	9	3	1	3	1	3	1	3	1	4	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46	75
S98	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	4	3	1	2	3	2	4	3	4	1	27	63
S99	3	3	3	9	5	3	5	3	5	3	5	3	5	37	4	2	2	4	2	2	4	1	4	3	28	74
S100	3	3	3	9	5	3	5	5	3	5	3	5	3	37	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	32	78
S101	3	3	3	9	3	3	5	3	5	3	5	3	4	34	2	1	1	2	2	2	2	1	4	4	21	64
S102	3	3	3	9	3	3	5	3	5	3	5	3	4	34	3	1	1	3	3	1	4	3	2	2	23	66
S103	1	3	3	7	3	5	3	3	5	3	5	3	3	33	4	1	2	3	2	4	4	1	4	3	28	68
S104	1	3	3	7	3	3	3	3	3	3	5	3	3	29	3	3	2	2	1	2	2	3	2	3	23	59
S105	3	1	3	7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	4	3	4	1	1	4	1	1	3	24	58
S106	3	1	3	7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	1	3	2	1	1	1	1	1	3	3	17	51
S107	1	3	3	7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	2	2	3	1	3	4	1	4	1	24	58
S108	3	1	3	7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	2	1	2	4	1	1	4	2	3	23	57
S109	4	1	3	8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	4	2	4	1	4	4	2	4	1	3	29	64
S110	3	1	3	7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	2	3	3	2	4	1	3	1	2	24	58

S111	3	1	3	7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	1	3	3	1	1	2	1	4	3	4	23	57
S112	1	3	3	7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	4	3	4	2	4	1	4	2	4	30	64
S113	3	1	4	8	3	1	3	1	3	1	3	1	4	20	3	2	2	4	3	3	3	1	4	3	28	56
S114	3	3	1	7	3	1	3	1	3	1	3	1	4	20	1	1	1	1	1	3	3	2	2	4	19	46
S115	3	1	3	7	3	1	3	1	3	1	3	1	4	20	2	4	4	4	1	1	4	3	4	2	29	56
S116	1	3	3	7	3	1	3	1	3	1	3	1	4	20	4	3	2	1	2	1	4	1	3	2	23	50
S117	3	1	3	7	3	1	3	1	3	1	3	1	4	20	1	2	1	3	3	1	1	1	3	2	18	45
S118	3	3	1	7	3	1	3	1	3	1	3	1	4	20	2	4	1	3	3	4	1	4	3	3	28	55
S119	3	1	3	7	3	1	3	1	3	1	3	1	4	20	1	3	3	2	1	3	1	2	2	3	21	48
S120	1	3	3	7	3	1	3	1	3	1	3	1	4	20	1	4	3	2	4	1	1	3	2	4	25	52

Anexo 6: Constancia de aplicación de instrumentos



"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA

"José María Arguedas"



CONSTANCIA

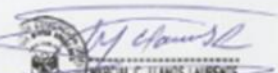
EL SUBDIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ MARÍA ARGUEDAS DEL DISTRITO DE COMAS, quien suscribe;

HACE CONSTAR:

Que, la Profesora, ELKE ROSA, DELGADO LOPEZ LAVALLE realizó su estudio de investigación: Motivación y Desempeño Laboral en los docentes de la Institución Educativa José María Arguedas del distrito Comas, durante el periodo del mes de abril (coordinaciones previas) hasta el 3 de mayo del 2018 (culminación del estudio); realizó la prueba de aplicación del instrumento motivación y desempeño laboral a los docentes.

Expidió la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Comas, 3 de mayo del 2018.


 MARCIAL C. LLANOS LAURENTE
 SUBDIRECTOR FORMACIÓN GENERAL I



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Estrella A. Esquiagola Aranda, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Motivación y Desempeño laboral en docentes de la Red 18, Ugel 04, Comas" de la estudiante **Elke Rosa Delgado López Lavallo**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 30 de junio del 2018

Estrella A. Esquiagola Aranda

DNI:09975909

Feedback Studio - Mozilla Firefox

Feedback studio

Motivación y desempeño laboral en docentes de la Red 18, Ugel 04, Comas

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Motivación y desempeño laboral en docentes de la Red 18, Ugel 04, Comas

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Psicología Educativa

AUTORA:
Bc. Elke Rosa Delgado Lopez Lavalle

ASISORA:
Dra. Estrella Acacema Espinola Aranda

SUCCIÓN:
Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Evaluación y Aprendizaje

Página: 1 de 58 Número de palabras: 11811

Test-only Report High Resolution Activado 11:15 a.m. 17/02/2018

-- /123 < 4 de 32 >

Resumen de coincidencias

1	dedian.unav.edu Fuente: es internet	3% >
2	www.scribd.com Fuente: es internet	2% >
3	Entregado a Universidad... Fuente: es internet	2% >
4	docplayer.es Fuente: es internet	2% >
5	repositorio.unsa.edu.pe Fuente: es internet	1% >
6	repositorio.uladech.ed... Fuente: es internet	1% >
7	documents.mx Fuente: es internet	1% >
8	es.scribd.com Fuente: es internet	1% >
9	Entregado a Universidad... Fuente: es internet	1% >

25%

25

1

2

3

4

5

6

7

8

9



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Eusebio Rose Delgado López Ravallo
D.N.I. : *09403319*
Domicilio : *Calle 14 H. H. 13 Urb. El Pinar*
Teléfono : Fijo : Móvil : *993 247 222*
E-mail : *ELKIT031@hotmail.com*

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

☒ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

Grado : *Maestros*

Mención : *Psicología Educativa*

☐ Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Título de la tesis:

*Motivación y desempeño laboral en docentes de la Red 18,
Ugel 04 Comas*

Año de publicación : *2018*

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

☒
☐

Firma :

[Firma manuscrita]

Fecha :

06/09/2018



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

Revisión de Tesis.....

ESCUELA DE POSGRADO

Elke Rosa Delgado López Lavelle con DNI N° 09403314
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en 14 B 4 Belmar - Comas
(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2010 del programa: Psicología Educativa
(Promoción) (Nombre del programa)

..... identificado con el código de matrícula N°
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

Que habiendo sustentado y aprobado en la sustentación de Tesis Motivación y Desempeño Laboral en docentes de la RED IP, vocal 04, como solicita la revisión para seguir con los trámites correspondientes.

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.



Lima, 17 de agosto de 2018

(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto: Copia

- (a1) Tesis enviada.
- Resolución Jefatural de Sustentación de Tesis.
- Dictamen de la Sustentación de Tesis.
- Acta de aprobación de originalidad de tesis y puntaje Tuerntin.

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos: 993 244 222

Email: eua231@hotmail.com



Dr. William Sebastián Flores Sotelo
Docente Investigador de Posgrado
CEI N° 00426
VB para publicación